Labour Canada
Travail Canada

Workers' Compensation Legislation in Canada

1982 Edition

Workers' Compensation Legislation in Canada

Michel Gauvin
Economics and Industrial Relations Research Branch

LABOUR CANADA

May 1982

Published by Authority of the
Honourable Charles L. Caccia,
Minister of Labour,
Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Lois régissant l'indemnisation des victimes d'accidents du travail au Canada

Additional copies of the book may be obtained from

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. L 31-36/1982E

ISBN 0-662-12133-3

Printed in Canada

Foreword

In 1969, the Legislation Branch of Labour Canada published the book "Workmen's Compensation in Canada" which was followed each year by a supplement describing changes in the federal, provincial and territorial workers' compensation legislation.

The book is now out of print and this comparative study which is more concise, has been prepared. The document is up to date as of January 1, 1982.

The study deals with the whole area of compensation for employment injury. It attempts to give a picture as complete as possible of the Canadian workers' compensation system and to show that it embodies concepts of rehabilitation of the injured worker as well as "compensation" in the form of cash and medical benefits for occupational injuries and diseases.

The author discusses the basic principles underlying the system: the principle of liability without fault and payment of compensation benefits in substitution for the right of action against employers for damages; collective liability of employers and compulsory insurance in an exclusive, non-profit, state fund; exclusion of the courts from workers' compensation cases (except for judicial review) and administration by a board whose procedures are kept as simple, speedy and inexpensive as possible; and the continuing jurisdiction of the board to review and modify any decision based on new evidence or changed conditions.

The coverage of the legislation and the nature and extent of the benefits furnished are treated in some detail. One section is devoted to describing the steps which are taken to upgrade pensions awarded in past years at a time when lower earnings and compensation rates prevailed.

Scales of cash benefits provided are set out in tables, permitting comparisons between jurisdictions.

The addresses of the boards are given for those who might have questions concerning the administration of the legislation.

The author of this study is Mr. Michel Gauvin. If you have any comments concerning this publication, he may be contacted at the following address: Legislative Analysis and Research Division, Labour Canada, Ottawa, Ontario K1A 0J2; tel. (819) 997-3920.

We would like to thank Mr. Kenneth B. Harding, Executive Director of the Association of Workers' Compensation Boards of Canada for the very useful information and comments he has provided.

M. Mueller,
Director,
Economics and Industrial
Relations Research Branch.

J.C. Lawrence,
A/Chief,
Legislative Analysis and
Research Division.

Table of Contents

	Page
Division of Legislative Powers	1
Workers' Compensation System	2
Entitlement to Compensation	3
Monetary Benefits under Workers' Compensation Laws	4
Benefits to Disabled Workers	4
Benefits to Dependants	6
Upgrading of Pensions	10
Medical Aid	11
First-Aid	12
Rehabilitation	12
Industrial Diseases	13
Coverage	15
Reporting of Accidents and Time Limits for Filing Claims	16
Review of Claims	17
Third Party Actions	18
Accidents Occurring Outside the Jurisdiction	20
Non-Resident Workers and Dependants	21
System of Financing Workers' Compensation	21
Wage records, payroll estimates and assessments	21
Contractors and sub-contractors - liability for assessments	23
Classification of industries	24
Experience Rating	25

Appendices

Workers' Compensation Legislation 26

Addresses of Workers' Compensation Boards 28

Benefits for Dependants of Deceased Worker 30

Disability Benefits 37

Workers' Compensation Legislation in Canada

Division of Legislative Powers

Both the Parliament of Canada and the provincial legislatures have the power to enact labour laws. The jurisdiction of the provincial and federal governments arises from the Constitution Act, 1867, Sections 91 and 92. Judicial interpretation of these sections gives provincial legislatures major jurisdiction in the labour field, with federal authority limited to a narrower scope.

Provincial authority is derived from the "property and civil rights" subsection of the Constitution Act, 1867. The right to enter into contracts is a civil right and since labour laws impose certain restrictions on contracts between employers and employees, they fall within provincial authority as property and civil rights legislation. Provinces also have the right to legislate as to "local works and undertakings". Territorial governments have virtually the same legislative powers with regard to labour laws as do the provinces.

Federal jurisdiction in the labour law field arises from the right to regulate certain subjects expressly assigned to Parliament by Section 91 of the Constitution Act, 1867, or expressly excepted from provincial jurisdiction by Section 92. These subjects are of a national, international or interprovincial nature. In addition, Parliament has jurisdiction to regulate works wholly within a province which have been declared by Parliament to be works "for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces" as, for example, grain elevators, flour and feed mills as well as uranium mines. By virtue of its exclusive power to regulate certain works and undertakings, Parliament has the incidental power to enact labour laws relating to those works and undertakings.

In the absence of federal legislation covering the workers' compensation aspect of employment in respect of certain companies under federal jurisdiction, the courts have ruled, in several decisions involving private railway and shipping companies, that the provinces have legislative authority to provide for payment of compensation to workers of such companies injured by accident in the course of their employment.

However, under its authority to legislate concerning federal government employees, Parliament has passed the Government Employees Compensation Act providing for the payment of employment injury compensation to its employees at the same rate and under the same conditions as are provided under the law of the province where the employee is usually employed. Such compensation is determined by the Workmen's/Workers' Compensation Board in the province concerned.

Another piece of legislation, the Flying Accidents Compensation Regulations adopted under the Aeronautics Act, provides for the

compensation of federal government employees (excluding members of the RCMP) or their dependants. They apply to an employee who dies or is injured as a direct result of a non-scheduled flight undertaken by him in the course of his duties; a non-scheduled flight is a flight in an aircraft that is not a private aircraft and that is not operated on a scheduled flight. A civil aviation inspector is also covered while conducting a flight test or monitoring commercial air operations. Claimants entitled to benefits under both these regulations and the Government Employees Compensation Act must make an election as to whether they accept compensation under that Act or the regulations.

The Merchant Seamen Compensation Act, administered by the Merchant Seamen Compensation Board, was also passed by the federal government and applies to seamen who are not entitled to coverage under any of the other Workmen's/Workers' Compensation Acts.

In addition to the legislation mentioned above, the federal jurisdiction has created a system under which discharged inmates or their dependent spouses or children may seek compensation in respect of an accident (including an occupational disease) suffered by a prisoner while working or training in a federal penitentiary.

The majority of workers are covered by the provincial Workmen's/Workers' Compensation Acts and by the Workers' Compensation Ordinances in the territories.

Workers' Compensation System

All provinces and territories in Canada have legislation providing for compensation to workers in specified industries who suffer injuries or occupational diseases in the course of, or as a result of, employment. Commonly referred to as the Workmen's/Workers' Compensation Acts (Ordinances in the territories), the laws are either of general application with specified exclusions or they list the industries covered by the legislation, excluding those not listed. Coverage is compulsory for all employment within the scope of the laws. Application for coverage is possible for certain industries as specified in the legislation; the approval of the Workmen's/Workers' Compensation Board is necessary to bring such industries under the operation of the laws.

The Canadian workers' compensation system is based on two main principles: collective liability on the part of employers and compulsory insurance in a state fund, generally known as the Accident Fund. It is, in effect, a mutual insurance scheme in which the employers in a class of industry are jointly or collectively liable for the cost of all accidents occurring in that class.

Compensation costs are charged exclusively to employers. For an employer to require any contribution from employees is an offence against the legislation. The costs of compensation are regarded by employers as a direct cost of production and passed on to the consumer. Thus in final analysis, the costs of compensating workers for employment

injury are borne by society as a whole as a proportion of the price of the goods and services purchased.

Another significant feature of the Canadian workers' compensation system is that each law is administered by a virtually autonomous board - the Workmen's/Workers' Compensation Board (in Quebec, Commission de la santé et de la sécurité du travail) - with full authority to determine all matters arising in the administration of the legislation.

The adjudication of claims for compensation is a primary responsibility of the Boards. For this purpose, they require the worker, employer and physician to submit accident reports and they must obtain the necessary evidence and expert opinion to determine whether an accident or industrial disease is work-caused. If a claim is allowed, the Boards are responsible for determination of the amount and payment of compensation to the worker or his dependants.

The Boards deal directly with the worker or dependants and it is not necessary for these persons to retain counsel.

There being no litigation, the injured worker receives benefits under the legislation with a minimum of delay and expense. Because of the determination of claims by a board instead of the courts, the system has been referred to as an "administrative" rather than an "adversary" system (employee opposing employer).

In Ontario and to a lesser degree in some other jurisdictions, the law provides for some employers to be individually liable for the cost of compensation for work injuries. These are essentially provincial and municipal governments and their agencies, public utilities such as hydro electric commissions and railroads. The above also applies to shipping covered by the federal Merchant Seamen Compensation Act.

A further type of individual liability is provided for in Part II of seven provincial Acts (British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island). Part II of those Acts is similar to employers' liability law and applies to industries not covered by Part I and not under the jurisdiction of the Board. It sets out the liability of the employer for damages (not compensation) for his negligence or the negligence of his employees in personal injury cases arising in employment outside the workers' compensation scheme. In such cases, damages must be recovered by bringing an action in the courts. Under this Part, certain common law defences otherwise available to the employer are superseded to the benefit of the worker who is not entitled to compensation and whose only recourse is an action at law.

Entitlement to Compensation

The workers' compensation legislation provides that a worker in a covered industry who sustains personal injury by accident "arising out of and in the course of employment" is entitled to compensation; in Quebec, the formula "arising out of or in the course of the work" is

used. When such an accident results in a worker's death, compensation is payable to his dependants. When disability or death is caused by a disease that is due to the nature of the employment, the disease is treated as the happening of an accident.

The only conditions under which compensation is not payable are: (1) where the worker is disabled for less than a stated period or (2) where the injury is attributable solely (in Alberta, attributable primarily) to the serious and wilful misconduct of the worker and does not result in death or serious disablement.

Free medical aid and physical and vocational rehabilitation services are also furnished to an injured worker under the legislation of each province and territory.

All employees of an undertaking to which the legislation applies, whether employed full time or part time, are covered as "workers" under the Act or Ordinance. The term "worker" includes a person who works under a contract of service or apprenticeship, written or oral, express or implied, whether by way of manual labour or otherwise.

Compensation is payable as a matter of right, regardless of negligence on the part of the employer, the worker or his fellow employee. The employee's right to compensation is not affected either by default on the part of the employer in providing information or paying his assessment or by the employer's insolvency. The employer's refusal or failure to furnish payroll returns or to pay assessments may, however, render him liable to penalties.

A worker who is entitled to compensation may not take action against his employer in court for an injury sustained in the course of employment, since the right to benefits under the legislation was substituted for the worker's right to sue the employer for damages. However in most jurisdictions, where the liability of third parties is involved, the worker or his dependants may elect to sue such parties or to claim compensation from the Board. In the event of the latter election, the Board is subrogated to the rights of the worker or his dependants.

Monetary Benefits Under Workers' Compensation Laws

In all jurisdictions, cash benefits are payable from the Accident Fund to disabled workers protected by the legislation or to their dependants.

Benefits to Disabled Workers

Most compensation schemes provide for a waiting period between the injury date and the commencement of eligibility for benefits. In many jurisdictions, entitlement begins on the day following the injury but with no monetary benefits payable for the day or balance of the day on which the injury occurs. There are, however, variations to this in Alberta and Quebec.

In Alberta, if a worker is disabled for all or part of the day of the accident, the employer is required to pay minimum normal net wages for the full day. The same applies if the disablement continues beyond the day of the accident; in this case, the Board pays compensation from the following working day.

In Quebec, the Workmen's Compensation Act obliges the employer to pay an employee suffering from a temporary total disability following a work accident or caused by an aggravation subsequent to such an accident, an amount equal to the compensation for the initial disability. The amount must be paid at the time the employee would ordinarily have received his wages and covers the first five days on which the worker is totally disabled to work, not counting the day on which the accident occurred. If the claim of the worker for compensation is subsequently deemed well founded, the Quebec Commission will reimburse the employer any sum paid pursuant to the provision just described. Otherwise, the employer may demand reimbursement from the worker.

In Nova Scotia, there is a three day waiting period before entitlement. After three days, including the day of accident, compensation is payable from and including the day of accident.

In New Brunswick and Prince Edward Island, if a worker is disabled for longer than the day of accident, compensation is payable from that day. If he is only disabled on the day of accident, no compensation is paid.

In all instances, a waiting period does not affect the worker's right to medical aid from the date of injury.

In all instances, the benefits payable to disabled workers are based on a certain percentage of average weekly earnings determined by the Board concerned, up to a maximum of 75% of gross earnings or in Alberta, New Brunswick and Quebec, up to 90% of net earnings (gross earnings less deductions for income tax, unemployment insurance premiums and Canada or Quebec Pension Plan contributions). In most jurisdictions, compensation is based on the degree of physical impairment with provisions for earnings loss related benefits if this is more equitable. However, in New Brunswick and Saskatchewan (as well as Quebec for silicosis and asbestosis) a lump sum is paid for permanent functional impairment and there is an income maintenance system by which the disabled worker is assured of continuing benefits related to the loss of earnings. Under this system, the calculation of compensation is based on the estimated difference in earnings before and after the disablement.

In all jurisdictions, a ceiling is placed on the annual rate of earnings of workers which is insurable. An employee whose rate of earnings are above the ceiling is regarded, for purposes of calculating a compensation award, as earning the amount of the ceiling. Similarly, his employer is assessed on his earnings only up to the amount of the ceiling.

Payments continue for the duration of the disability or of the estimated loss of earnings, as the case may be, and, in most cases, are subject to a minimum amount specified in the legislation. When there is permanent disability, a life pension is paid (except in New Brunswick and Saskatchewan) or, when disablement is slight, a lump sum payment is made.

In New Brunswick and Saskatchewan, benefits to injured workers continue for the duration of the loss of earnings or to age 65, whichever comes first. In the case of workers of 63 years of age or over at the time of the injury, it is possible for them to continue to receive compensation for a period not exceeding two years.

In those two provinces, where compensation is paid to a worker for a period exceeding 24 consecutive months, the Board sets aside an amount equal to a percentage of the compensation paid. That amount is used to provide a pension for the worker at age 65. The Saskatchewan legislation provides that, in certain circumstances, where undue hardship would be created, the income of pensioners of 65 or over is supplemented.

In New Brunswick, any compensation payable to a worker is reduced by the amount that person is entitled to receive relative to the injury under the Canada Pension Plan. In Saskatchewan, C.P.P. benefits are considered to be earnings for compensation calculations after the first 12 months of loss of earning capacity; however, the reduction does not apply in respect of minimum amounts of compensation.

It is important to note that, in all jurisdictions, the compensation paid to a disabled worker is not taxable.

In case of fatal accident, cash benefits are provided for the widow or widower (in British Columbia and Newfoundland only invalid widowers are eligible) and dependent children of the deceased worker or other persons who were wholly or partly dependent upon his earnings at the time of his death or who, but for the incapacity due to the accident, would have been so dependent.

Benefits to Dependants

Except in Ontario, Nova Scotia, Prince Edward Island and the Northwest and Yukon territories where monthly payments are fixed by law, benefits to dependants, in fatal cases, are calculated according to the worker's earnings. In Alberta and Manitoba, the dependent widow(er) is entitled to the permanent total disability pension the deceased worker would have received if he had survived and had suffered from such a disability. The same applies to British Columbia where the full permanent total disability pension is paid or a portion of it depending on the number of dependent children and the age of the widow or invalid widower. In Quebec, the surviving spouse and/or the other eligible dependants receive a certain percentage of this permanent total disability pension according to the number of persons which have suffered a pecuniary loss. In Newfoundland, depending on age and the number of dependent children, a spouse is entitled to 75% of the monthly payment made in cases of temporary total disability. Finally, in New Brunswick

and Saskatchewan, the dependent spouse receives benefits equal to a certain percentage of the deceased worker's average earnings; in New Brunswick, the amount is equal to 80% of net earnings and in Saskatchewan, it is at least 75% of gross earnings.

In addition to a monthly pension, a dependent widow, or widower (or invalid widower as the case may be) receives an immediate lump sum payment (this lump sum is substantial in Newfoundland), an allowance for funeral expenses (in Saskatchewan, the allowance is included in the lump sum) and a further sum where the worker's body has to be transported a considerable distance for burial.

In the jurisdictions where the benefits are based on the total disability pension or on the deceased worker's earnings, the monthly payment is normally made for both the dependent spouse and children. In the jurisdictions where the benefits are predetermined and in British Columbia, where there are more than two eligible children, a monthly allowance is payable for each dependent child to the age limit fixed by law or, in some jurisdictions, for the duration of a child's education (see page 35, footnote number 2). In all instances, if a child's remaining parent dies, he becomes eligible for the usually higher monthly payment provided for an orphan.

Except in Alberta where invalid children are treated in the same way as other children, children who are invalid are entitled to the benefits provided for a dependent child, regardless of age and in most jurisdictions, for as long as they remain invalids or until they die. The legislation of Newfoundland, Prince Edward Island, Quebec and the Yukon Territory states, however, that payments made in respect of an invalid child are to be prolonged only so long as the Board considers that the worker would have continued to contribute to the child's support.

Except in British Columbia (for certain cases) as well as in Alberta, New Brunswick, Newfoundland, Quebec and Saskatchewan, the pension to an eligible dependent spouse is payable for life, unless he/she remarries. The right to a pension ceases upon remarriage but (except in Alberta and Quebec) that person is entitled, in lieu of the periodic payments, to a lump sum equivalent to the monthly allowance for one or two years or other amount as is specified in the Act or Ordinance (see page 35, footnote number 4). The children's payments continue as before.

In British Columbia, where the dependent spouse is a widow who at the time of death, is not an invalid and is under the age of 40 years, and there are no dependent children, or is a widower who is not invalid, a lump sum is paid in lieu of a pension.

In Alberta, where there is a dependent spouse and dependent children, the pension is paid until the month in which the youngest dependent child reaches the age of 18, at which time a 5-year term pension is payable. At that time, the spouse who is gainfully employed receives a full pension for the first 12-month period, 80% for the second

such period, 60% for the third, 40% for the fourth and 20% for the fifth and last period. In the case of the dependent spouse who is not employed, the Board may continue payment of the full pension until that person becomes gainfully employed or a period of 60 months has elapsed after the month in which the child reached the age of 18, whichever occurs first. At that time, or possibly before if the spouse neglects or refuses to accept available vocational rehabilitation services, the decreasing 5-year term pension takes effect.

When there are no dependent children, the surviving dependent spouse who accepts vocational rehabilitation services provided under the legislation, is entitled to a full pension until he or she becomes gainfully employed or until the expiration of a period of 60 months after the death of the worker, whichever occurs first. At that time or in the month following the worker's death if the spouse is already employed or neglects or refuses vocational rehabilitation, the Board starts to pay the decreasing 5-year term pension.

In addition, the Alberta Act provides safeguards and flexibility for those dependent spouses only partially self sufficient and gives the Board the power to continue the payment of benefits to those who cannot be trained because of age or infirmity.

In New Brunswick, the dependent spouse's pension is payable up to age 65. Also, the payment of the benefits may be reduced if when combined with the net earnings of the spouse, they exceed 90 per cent of the net family income as defined in the Act. At age 65, the spouse benefits from a pension scheme established by the Board on the first day payments started to be made.

As mentioned earlier, in Newfoundland, a substantial lump sum is paid to any eligible surviving spouse following the worker's death. The ongoing benefits are paid in the following way:

Status of spouse at the time of death	Monthly benefits
35 years or under with no dependent child	none
" " " " with dependent child	paid until youngest child reaches age 16
over 35 and under 50 with no dependent child	proportion according to age of pension payable if spouse had been over 50; payable until age 65
" " " " " with dependent child	paid until youngest child reaches age 16 and then as if there had been no children

50 years and over or invalid	paid until age 65 unless circumstances warrant further benefits

In Quebec, the surviving spouse under 35 as well as the spouse who is separated, divorced or whose marriage has been cancelled by a judgment of the court and who, at the time of the accident, was entitled to receive alimony from the worker, is no longer considered to be a dependant 5 years after the worker's death when this person is without children and is not an invalid. Also in Quebec, a spouse loses the right to compensation in case of remarriage or cohabitation with another person for 3 years (1 year if a child is born of their union) and they are publicly represented as consorts. The right to an indemnity is not extinguished, however, before the expiry of a delay of 5 years after the death of the worker.

In Saskatchewan, compensation to a dependent spouse is paid for a period of five years or until remarriage, whichever occurs first. However, compensation is extended until the youngest dependent child of the deceased worker is 16. Also, the payment of benefits may continue beyond five years where the Board believes that an undue hardship would otherwise exist.

In all jurisdictions, parents and other dependants who were wholly or partly dependent on the worker for support may be compensated for their pecuniary loss. Payments, in these cases, are generally continued only so long as the Board considers that the worker, if he had lived, would have contributed to the support of the dependant.

Generally speaking, a foster parent (the law of B.C., Nfld. and N.S. refers to a foster mother) who takes care of a family of orphans in a manner satisfactory to the Board is entitled to receive monthly payments of compensation as if he/she were the surviving spouse of the deceased worker. Payments to a foster parent are discontinued when all the children of the household cease to be entitled to compensation. In Saskatchewan, a foster parent receives a monthly allowance for the child and a sum that the Board may determine until such child reaches the age of 16. Also, in Alberta, New Brunswick and Quebec, the benefits to which orphans are entitled are paid to a person who acts as guardian. In the latter two provinces, the legislation provides for direct payments to such dependent children when they are old enough and capable of handling their own affairs.

In all provinces (except in New Brunswick) and in the two territories, the legislation states that a common-law wife may receive a widow's pension. In several of these jurisdictions, a common-law husband could also be entitled to payments. Payment of benefits to such persons is authorized, in the Board's discretion, if there is no dependent widow(er) and if the common-law spouse has lived with the worker for a specified period immediately before his/her death (see page 35, footnote number 1). However in Alberta, Nova Scotia, Ontario and Quebec, if all the conditions are met, payments are not made at the Board's discretion but as a matter of right. Also, in Quebec, the requirement that there be

no dependent widow(er) in order for the common-law spouse to become eligible to compensation, does not exist. In Saskatchewan, if a worker leaves a dependent common law spouse and a partially dependent spouse, the Board may provide compensation to both according to the loss suffered.

In British Columbia and New Brunswick, benefits received under the Canada Pension Plan as a result of the death (or relative to the spouse's retirement in B.C.) are deducted from the compensation paid to dependants. In Saskatchewan, the benefits are reduced by deeming C.P.P. benefits to be earnings after the first 12 months of payment but this reduction does not apply to minimum amounts of compensation.

In all instances, once a compensation claim has been allowed, the injured worker or the dependants remain under the continuing supervision of the Board.

As trustee of the Accident Fund and in its role of guardian of the worker or dependant, the Board has discretion under certain circumstances, as to the person or persons to whom compensation is to be paid and may suspend or withhold or even refuse payment of benefits.

Charts attached in appendix to this document set out the benefits to which workers or dependants are entitled in each jurisdiction. Details are also given concerning differences between the various schemes in force throughout the country.

Upgrading of Pensions

The maximum level of insurable earnings and various types of benefits payable to disabled workers or eligible dependants are increased periodically in an effort to keep the payments in line with the cost of living.

In order to reflect changes in the level of workers' average earnings, the British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Quebec, Saskatchewan and the Yukon Territory legislation contains an adjustment formula providing for automatic increases on January 1 of each year, of the earnings ceiling which is used in the calculation of the compensation payable to disabled employees. In other jurisdictions, ad hoc adjustments are made periodically to maintain the relationship between the maximum benefits payable and average wages earned in the jurisdiction.

In New Brunswick, Quebec, Saskatchewan and the Yukon Territory, the legislation provides for annual adjustments applying to the disability benefits being received by the workers; this is also true in British Columbia where there are semi-annual increases and in Nova Scotia where an annual raise applies to permanent disability awards. The adjustments are based on changes in the cost of living or, in New Brunswick, on changing wage levels.

In New Brunswick, Nova Scotia, Quebec and the Yukon Territory, benefits provided especially for dependants are upgraded in relation to the increase in average wages or the Consumer Price Index, effective January 1 of each year. The same applies to British Columbia where there is a raise on July 1 and on January 1.

When such automatic increases do not exist, the legislature or the Lieutenant Governor in Council concerned adopts legislative measures, from time to time, to raise the continuing benefits being paid to workers and dependants. Generally, there are benefit increases applicable to all existing pensions, regardless of the date of the accident.

Medical Aid

A worker who suffers personal injury by accident or disease resulting from employment in an industry subject to the legislation is entitled to all necessary medical aid. Medical aid and allied benefits are provided for as long as needed regardless of any waiting period.

As a major objective of the compensation process is the rehabilitation of the injured worker, the Boards seek to ensure that every such person receives the best possible medical care.

Medical aid is provided or arranged by the Board or as it may direct or approve, that is, all medical aid is subject to the Board's direct supervision and control.

"Medical aid" includes medical, surgical and dental care, hospitalization and skilled nursing services, medicines, prosthetic appliances, including their maintenance, and the replacement and repair of dentures and eyeglasses. Matters not specifically mentioned in the legislation are within the discretion of the Board.

The legislation states that the Board has full discretion as to the necessity, character and sufficiency of any medical aid furnished. Any questions or disputes are to be determined by it.

All medical aid costs in industries within the collective liability system are paid from the Accident Fund. Individually liable employers in Ontario, listed in schedule II of the Act, pay for medical aid for their workers through deposit accounts with the Board.

A worker is required to submit to any medical examination ordered by the Board. If he refuses to undergo, or in any way obstructs, such an examination, his right to compensation, may be suspended, in the discretion of the Board, until the examination has taken place.

The Act of all provinces (except Alberta, Ontario and Saskatchewan) and the Ordinance of the Northwest Territories specifies that the Board may approve an employer's scheme for furnishing medical aid to his employees, in place of the medical aid provided for in the legislation. An employer's medical aid plan may be approved, however, only if, after considering the wishes of both workers and employer, the

Board considers it to be at least as favourable to the workers as the provisions of the legislation. In British Columbia and Manitoba, the Act states that employers' schemes may be approved, subject to such conditions as the Board may impose.

The federal Merchant Seamen Compensation Act, which applies to seamen who are not within the scope of any provincial workers' compensation legislation, provides for free medical aid from the date of disability except where they are entitled to medical aid under the Canada Shipping Act or other similar legislative provisions.

First-Aid

All jurisdictions have legislation requiring employers to provide and maintain, at their own expense, first-aid equipment and services.

These services and equipment are generally specified in detail in the legislation. They vary according to the number of workers employed and in certain instances, according to the hazard of the industry and the distance between the place of employment and the office of a doctor or a hospital.

The first-aid requirements laid down are minimum requirements. Employers are required to provide first aid kits, the contents of which vary with the number of workers employed, and, where the number of employees warrants, to install a first aid room, equipped and attended in accordance with the requirements of the Board and/or the department or body responsible for occupational health and safety.

The legislation of all jurisdictions contains a requirement that employers must have available a means of transporting injured workers to the nearest hospital or doctor.

Rehabilitation

The Canadian workers' compensation system is rehabilitation-oriented. The objective of the program is that injured workers should be, to the greatest extent possible, restored to health and physical function in order to return to gainful employment. The aim in each individual case is the maximum reduction of permanent disability in the shortest possible time. To this end, the legislation provides for unlimited medical care and for physical and vocational rehabilitation.

The legislation of all jurisdictions gives the Board very wide powers in the field of rehabilitation. The Board's authority is usually stated in these terms: "To aid in getting injured workers back to work and to assist in lessening or removing any handicap resulting from their injuries, the Board may take such measures and make such expenditures as it deems necessary or expedient."

Vocational rehabilitation consists of vocational guidance, testing, counselling, assistance in finding suitable gainful employment and retraining, where advisable.

In Alberta, British Columbia, Newfoundland and Saskatchewan, the Board may also provide counselling and vocational assistance to the dependent spouse of a deceased worker in order to help that person enter the labour force and become self-sufficient.

Although the Board is not obliged to find work for a worker whose disability prevents him from returning to his former occupation, it makes every effort to assist him in re-establishing himself in employment.

Under Part III of the Canada Labour Code which applies to industries that come within federal jurisdiction, no employer may dismiss or lay off an employee solely because of absence due to illness or injury. In order to take advantage of this provision, the employee must have completed three months of continuous employment prior to his absence and the period of absence may not exceed the period during which the employee is undergoing treatment and rehabilitation at the expense of a workers' compensation authority. If requested in writing by the employer, within 15 days after his return to work, the employee must provide an adequate medical certificate.

In the other jurisdictions, there is no legal obligation for an employer to rehire an injured worker. However, many employers feel a moral responsibility to rehire workers who have been disabled in their employment and some collective agreements make this a requirement.

Industrial Diseases

The legislation of all provinces and territories gives workers the right to compensation for industrial diseases, subject to certain conditions, as if the disease were the happening of an accident. The legislation varies in the conditions laid down and in the interpretation that is placed upon the term "industrial disease", but in most cases, it covers diseases which are peculiar to or characteristic of a particular industrial process, trade or occupation.

Except for Manitoba, Saskatchewan, the Yukon and the Northwest Territories, the legislation also contains a schedule of industrial diseases and the industrial processes to which they are related and for which a rebuttable presumption of relationship is provided. In other words, if a worker is disabled by a disease listed in the schedule and was employed at or immediately before the date of the disablement in a process set opposite the disease in the schedule, the disease is presumed to have been due to the nature of the employment, unless the contrary is proved.

Diseases and corresponding occupations are placed in a schedule when it is established that the disease is usually due to that occupation or process and that its incidence outside that occupation is rare. A

worker benefits from the scheduling of an industrial disease; since, if he contracts that disease after having been engaged in the associated work process, he automatically becomes entitled to compensation unless proof is brought forward that the disease was not of occupational origin.

The Board, the Lieutenant Governor in Council or the Board with the approval of the Lieutenant Governor in Council, as the case may be, is empowered to add diseases to the schedule.

In all jurisdictions, however, a disease contracted by a worker may be compensable, even though it is not included in a schedule, if it is shown to have been caused by the nature of his employment. In such case, the claimant does not have the benefit of the statutory presumption applicable to scheduled diseases but the question of causal relationship is established by the Board on a similar basis as for injury. Where the Board decides that a disease contracted by a worker is peculiar to or characteristic of his occupation, the disablement is compensable under the same terms as the happening of an accident.

In several jurisdictions, unless a worker is disabled by reason of the disease from earning full wages at the work at which he was employed, no compensation is payable. However where the disease is incurable, compensation may be awarded without wage loss.

In four jurisdictions - Alberta, Nova Scotia, Prince Edward Island and the Northwest Territories - in order to be entitled to compensation for an industrial disease, the worker is required to have been employed in the employment to which the disease is attributed in the course of the 12 months previous to the disablement. In Alberta and Prince Edward Island, the above provision applies only to the diseases which have been declared to be industrial diseases by the Act or by regulations; in Nova Scotia and the Northwest Territories, it applies with respect to scheduled diseases and also to any disease recognized as such by the Board.

Exceptions from the 12-month time limit are allowed for radiation disabilities in Nova Scotia.

In the British Columbia, New Brunswick, Newfoundland, Ontario and Quebec Acts, there is no requirement that the worker must have been engaged in the employment within the 12 months preceding his disablement.

In Ontario and Quebec, to benefit from the presumptive clause related to scheduled diseases, the worker must have been a resident of the province for the three years preceding his first disablement (preceding his claim to suffer from such a disease in Quebec), unless the Board is satisfied that the disease is not due to any other cause than his employment within the province.

The New Brunswick and Prince Edward Island Acts make it clear that an industrial disease is compensable only where it is due to employment within the province.

No special conditions are laid down in the Saskatchewan legislation for the payment of compensation for an industrial disease; this is also true for Manitoba, the Yukon and the Northwest Territories except in the case of silicosis.

All the Acts except those of British Columbia, Alberta, Manitoba and Saskatchewan forbid the payment of compensation in any case where the worker at the time of entering into the employment "wilfully and falsely" represented himself as not having previously suffered from the disease. In New Brunswick, Ontario and Quebec, however, a worker is only ineligible for compensation if he made such a statement in writing.

Coverage

In all provinces, except Alberta, New Brunswick, Quebec and Saskatchewan, the coverage of the Workmen's/Workers' Compensation Acts is limited to enumerated employments. Coverage of any worker under the statute is therefore determined by reference to the industry, occupation or type of work in which he is engaged.

In Alberta, the Act applies to all industries in the province except those designated by the regulations as being exempt. The same applies to New Brunswick and Saskatchewan where certain industries are excluded by a provision of the Act or by regulations. In Quebec, the legislation covers all industries or part of an industry with the exception of domestic services and athletes participating in sports events.

In the two territories, the Ordinance covers all industries with some exclusions.

The laws were initially made applicable to the industrial employments considered to be most hazardous. Coverage has, however, been extended to other employments with less risk of work injury, with the result that the range of covered industries is now very wide, particularly in some provinces.

Generally speaking, the legislation applies to employment incidental to or connected with the industries and undertakings which are within the scope of the Act or Ordinance. All employees in an industry under the legislation, whether full time or part time, are covered, including office workers and supervisory personnel.

Industries and occupations not within the compulsory coverage of the Act may be brought within it by determination of the Board, or in two of the provinces - Newfoundland and Saskatchewan by the Lieutenant-Governor in Council, on the recommendation of the Board.

In addition to compulsory coverage, there is provision in all provinces for elective coverage, at the discretion of the Board. An employer engaged in an undertaking not within the scope of the Act may apply to the Board to have his workers covered, whereupon, on payment of

the required assessment, coverage may be granted. In this way, employers in non-covered industries may avail themselves of the protection of the law.

Most industries which are not within the scope of the legislation, may apply for voluntary coverage.

Federal government employees (excluding members of the Armed Forces and the Royal Canadian Mounted Police) and employees of most Crown corporations, government boards and agencies are covered by the Government Employees Compensation Act, a federal statute which is described briefly in the first section of this document (Division of Legislative Powers).

In Alberta, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island, there is a special Act dealing with compensation for blind workers. These laws were passed to increase the employment opportunities of blind workers who might otherwise be refused employment on the ground that their accident rates would be high. The statutes make provision for payment from public funds of the costs, or the greater part of the costs, of compensation for an accident occurring to a blind worker. The Quebec Workmen's Compensation Act contains similar provisions which apply to visually handicapped workers.

Reporting of Accidents and Time Limits for Filing Claims

In order to make a proper adjudication of whether a worker is or is not eligible for compensation, the Board must have a complete and detailed picture of what occurred to cause the injury. To this end, the employer, worker and attending doctor are required to report to the Board. Reports must be submitted promptly on a special form available from the Board.

In all provinces and in the territories, the legislation requires the injured worker to notify his employer of his accident "as soon as practicable" after it occurs, but contains a saving clause to the effect that, under certain conditions, failure to give such notice does not bar payment of compensation. In Manitoba, notice must be given "as soon as practicable, but in any case not later than 30 days after the happening of the accident". Further, under all of the provincial Acts, except those of Alberta, British Columbia and Manitoba, notice must be given before the worker has voluntarily left the employment in which he was injured. The employer must be notified at once to enable him to investigate the accident and to send his report to the Board.

Depending on the particular Act or Ordinance, failure to give notice, or a defect or inaccuracy in a notice, may be excused by the Board on one of the following grounds: (1) for some sufficient reason notice could not have been given; (2) the employer or his superintendent or agent in charge of the work had knowledge of the injury; (3) in the Board's opinion, the employer's position was not prejudiced; or (4) the Board is of the opinion that the claim is a just one and ought to be allowed.

In Alberta, New Brunswick, Ontario, Quebec, Saskatchewan and the Northwest Territories, the legislation specifies that the employee's notice to the employer must also be sent to the Board.

The employer is required to report to the Board any accident involving time-loss compensation or medical aid. In the Yukon Territory, he must report immediately, in Alberta within 24 hours after the accident comes to his knowledge or notice, in Quebec within two days, and in all other provinces and in the Northwest Territories, within three days. Without the employer's report, the Board has no confirmation that the injury occurred at work.

There are teeth in the legislation to ensure that accidents are reported to the Board, and in three provinces - British Columbia, Quebec and Saskatchewan - failure to do so may make the employer responsible for the cost of compensation and medical aid in respect of an accident claim.

The doctor's report advising the Board that the accident has resulted in disablement and indicating the nature and extent of the disability, is required in all cases where time-loss compensation is involved.

The provincial and territorial legislation sets a time limit for the filing of claims for compensation but, as with notice of an accident, the Board is given discretion, in certain circumstances, to allow a claim despite failure to comply with the statutory time limit. In most jurisdictions, it may do so where, in its opinion, the employer has not been prejudiced or the claim is a just one and ought to be allowed.

Subject to provisions enabling the Board to exercise its discretion in particular cases, the legislation requires claims by workers or dependants to be filed within the following time limits:

The Northwest Territories	- within one year after the accident or three years after the death
Alberta, British Columbia, Manitoba and the Yukon	- within one year after the accident or death
New Brunswick	- within one year after the accident or 6 months after the death
All provinces not mentioned above	- within 6 months from the happening of the accident or within 6 months from the date of death

Review of Claims

Since, in most jurisdictions, there is no appeal to the courts from Board decisions (the exceptions are described below), the Boards freely review their decisions and in many cases, a review or appeal procedure has been established within the administrative mechanism.

In the province of Quebec, a person may appeal from a decision of a review board of the Commission to a body unconnected with the Commission - the Social Affairs Commission.

The exceptions mentioned in the previous paragraph are contained in the Acts of New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island which allow an appeal to the Supreme Court of the province (in New Brunswick - the Court of Appeal and in Nova Scotia - the Supreme Court, Appeal Division). The right of appeal varies with the terms of the Act concerned. In the four provinces, it is limited to questions of law or of the Board's jurisdiction (or of mixed law and fact in Newfoundland).

Further, in Nova Scotia and Prince Edward Island, an appeal may be taken to the Court only with the permission of a judge of that Court upon petition being made within 30 and 15 days respectively, from the date of the decision appealed from. The New Brunswick Act grants a direct right of appeal, but within 10 days of being provided by the Board with a statement of the facts and the grounds for the Board's decision, constituting the record on the appeal, the appellant must apply on summons to a judge of the Court to determine and order that such record discloses a question of law or jurisdiction.

In each of these provinces, the Board (in Nova Scotia - the Workers' Compensation Board, Appeal Board) may, of its own motion, submit a stated case to the Court for an opinion upon any question of law (in Newfoundland and New Brunswick, upon any question of law or jurisdiction). The Newfoundland Board may refer also a stated case to the Court upon the application of any party or at the request of the Lieutenant-Governor in Council.

In general, special procedures are also provided in the legislation to resolve a purely medical dispute.

Reasons for a decision are given to the appellant and even when it is final, the claim is not closed. The Board at any time will reconsider any matter with which it has dealt, on the submission of new evidence, on the aggravation of an injury or for some other good reason.

In several instances, the services of a compensation counsellor whose title may differ according to the jurisdiction, are available to an injured worker to assist him without fee in preparing and presenting a claim for compensation.

Third Party Actions

A worker who is entitled to compensation under a workers' compensation scheme, may not sue his employer for an injury incurred at work, since one of the fundamental principles underlying the compensation system is that the benefits to which a worker is entitled are in lieu of all rights of action against the employer for damages at law. Further, the Acts of all provinces and the Ordinance of the Yukon Territory abolish any right of action by a worker, his dependants or his employer in respect of

an accident against an employer in any industry within the scope of the compensation scheme when the accident arises out of and in the course of the business of the latter.

Notwithstanding what is mentioned above, in Quebec, a worker or dependant may exercise a right of action against an employer whose industry is covered by the legislation, other than the worker's employer, when such person has committed an infraction or a criminal act under the Criminal Code. This is also true in Nova Scotia if the accident happens to a worker as a result of the driving of a registered motor vehicle. Also, in New Brunswick, the legislation permits the taking of an action against an employer who is not the worker's employer where the worker sustained an injury or was killed while being transported or as a result of an accident involving a motor vehicle.

In all provinces (except Nova Scotia) and in the Yukon Territory, a worker or a dependant has no right of action for damages against a worker employed in an industry in which employees injured at work are eligible to be paid compensation under the legislation.

In British Columbia and Nova Scotia, the Act prohibits the taking of action "against an employer, his servants or agents". This gives freedom from liability to suit to representatives of the employer who have managerial or supervisory duties, however, in Nova Scotia, the worker's rights to take action against another worker are preserved. In the Northwest Territories, a worker or dependant is precluded from suing a fellow worker of the employee but may sue a worker of another employer.

From time to time, however, workers are injured due to the negligence of persons other than their own employers or persons who, as mentioned above, cannot be sued. In such circumstances, they may take action against the person alleged to be responsible for the injury. These cases are referred to as third parties actions.

In all jurisdictions, except Alberta, Saskatchewan and the two territories, if a worker suffers injury in an accident occurring in the course of his employment for which he is entitled to compensation, and the circumstances are such as to entitle him to take court action against a third party, he has the option of claiming compensation or of bringing an action.

If he brings such action, the injured worker is always protected up to the full amount of compensation to which he is entitled. If he chooses to sue and recovers less than his compensation benefits would have been, he is entitled to compensation under the Act to the amount of the difference. In Manitoba, in such circumstances the Board may take possession of the money recovered through the action and apply it towards the periodic payment of compensation.

If the injured worker chooses to claim compensation, the Board becomes subrogated to his rights. This means that the worker's right of action against the third party passes to the Board. On subrogation, the

Board has full power to determine whether it will sue the third party or make a compromise settlement.

Under the Ontario Act, if a worker elects to claim compensation under the legislation, in an industry in which the employer is responsible for the payment of compensation, the employer is subrogated to the rights of the worker or his dependant and may sue to recover damages from the person responsible for the accident.

In Quebec, a beneficiary is expressly given the right, even though he has elected to claim compensation under the Act, to sue a third party under the common law (any person other than the worker's employer) to recover the difference between the amount of the compensation received by him and the amount of the loss actually suffered.

The Alberta and the territorial legislation does not give the injured worker the right of election. Where an accident occurs in the course of his employment entitling him to compensation under the law, and the circumstances are such as to entitle him to an action against a third party, the Board is subrogated to all his rights or those of his dependants against such third party. However, with the consent of the Board, the worker may take action against the third party.

In Saskatchewan, a worker or dependant is paid compensation and may also bring an action. Where compensation is received, the Board is subrogated to all rights of recovery and may bring an action either alone or jointly with the person to whom or for whose benefit payments are made.

Accidents Occurring Outside the Jurisdiction

All provinces and the two territories have legislation providing for the payment of compensation to workers who are injured in accidents outside its boundaries, but who are hired by an employer in the jurisdiction and would have been entitled to benefits had the accident occurred in the province or territory. However, conditions are laid down under which such protection is granted.

The determining factors are usually the employer's place of business, the residence and usual place of employment of the worker, the nature of the employment and the period of time during which the worker is employed outside the province or territory.

All the Boards, except for Nova Scotia and Prince Edward Island, where the legislation does not provide for it, are parties to an interjurisdictional agreement to avoid employers being assessed in more than one jurisdiction on a worker's wages as a result of a worker's right to claim in more than one jurisdiction. The agreement provides that the Boards will levy assessments only on earnings earned in their jurisdiction. The agreement does not restrict the worker's choice to claim benefits in his home jurisdiction or that in which the injury occurs.

Non-Resident Workers and Dependants

In all provinces and territories, the legislation provides for the payment of compensation to eligible workers or their dependants who reside outside Canada but, in most cases, permission to leave must be obtained from the Board and other conditions may be imposed such as the requirement to prove their identity and the continuance of the disability.

Except in Alberta, British Columbia, Ontario, Quebec and Saskatchewan, the benefits to non-resident dependants are paid on a reciprocity basis. In other words, the dependants have a legal right to receive benefits only if residents of the province or territory concerned who are in the same situation in that country, would be entitled to compensation under the workers' compensation law applying to them. This reciprocity requirement also applies to the case of a disabled worker under the legislation of New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island.

In the cases where compensation is payable on a reciprocity basis, as mentioned above, the payments may be reduced to what is paid under the law of the country, if it is less than what is provided for in the particular province or territory. In New Brunswick, the Act takes into consideration the higher standard of living in Canada than in some other countries and permits the Board to adjust the amount of compensation on this basis.

In most of those jurisdictions, if the reciprocity requirement is not fulfilled, the Board may award compensation as it considers appropriate.

System of Financing Workers' Compensation

Wage records, payroll estimates and assessments

For the purposes of each Act or Ordinance, every employer within its scope must keep accurate wage records in such detail as may be required. The records must be produced to the Board and its officers upon request.

Failure to keep proper payroll records renders an employer liable to a penalty. The employer may also be penalized for failure to permit examination of books and records or obstructing or hindering the making of an examination or inquiry.

Every employer carrying on an industry under the legislation is required to transmit to the Board on or before a prescribed date at the beginning of each year a certified statement of the amount of wages paid by him during the previous year, and an estimate of his payroll for the current year.

An employer who, during the year, establishes a business to which the legislation applies, must notify the Board within a prescribed period and submit an estimate of his payroll for the remainder of the year.

In the payroll statements submitted to the Board for the purposes of assessment, salaries and wages are to be included only to the extent of the ceiling on earnings laid down in the legislation. That is, the wages of any worker in excess of the ceiling are to be deducted from the amount of the payroll.

For purposes of assessment, the industries within the collective liability system in each province and territory, are divided into classes, according to the type of business or end product involved.

On the basis of payroll returns, the Board assesses and collects from the employers in each class sufficient funds to pay for the accidents happening in the class during the current year, including the maintenance of adequate reserves for the payment of compensation in future years, and provision for administrative expenses.

Assessments are levied and collected at a provisional rate upon the estimate of payroll which the employer gives the Board, or, if he furnishes no estimate or if the Board deems his estimate too low, upon an estimate made by the Board. After the end of the year, the rate is adjusted where the accident experience of the class or group calls for it and the final rate is applied to the actual payroll for the year.

For the purpose of assessment, each industry is regarded as a unit, and, except as expressly provided in the Board's rating provisions, its different operations are not to be segregated or separately rated. Where it is so provided, segregation is compulsory and the employer must keep separate payroll records for each type of work.

Default on the part of an employer in filing his payroll return renders him liable:

(1) to be assessed on an arbitrary basis fixed by the Board;

(2) to a penalty for delay in reporting;

(3) to pay the full cost (or in some provinces a substantial part of the cost) of any accidents to his workers while he is in default.

Default on the part of the employer in making the required returns to the Board does not affect the payment of compensation to a worker for an accident that happens during the period of default, but, as indicated above, it renders the employer liable to penalties.

The payment of such penalties may be enforced in the same manner as the payment of an assessment. In all provinces and in the territories, the Board may relieve the employer from liability, if satisfied that the default was excusable.

Under most of the statutes, an additional percentage of assessment or interest, as fixed by the Board, may be charged or in certain instances, a fine may be imposed where the payroll has been underestimated.

In each province and territory, failure to pay any assessment, a special assessment or any portion of an assessment by the due date may result in a penalty being imposed, by way of an additional percentage of the amount for which the employer is in default.

In addition to any other penalty, the cost of an accident occurring during any period of delinquency may also be charged to the employer in British Columbia, Newfoundland, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Quebec and Saskatchewan. In the Northwest Territories, the employer may have to pay to the Board a sum of money which does not exceed the amount of compensation payable. The legislation of the Yukon is similar except that the maximum additional penalty has been set at one half the cost of the accident subject to a specified upper limit.

Where the Board is unable to collect the assessment owing, it enforces collection by legal means. These legal means vary somewhat from one jurisdiction to another, however, in all provinces and territories, the Board may issue a certificate stating that an assessment has been made, that it is payable by the person named in the certificate and that a specified amount remains unpaid, and the certificate may be filed with the clerk or registrar of the appropriate court. When so filed, it becomes an order of the court and may be enforced as a judgment of the court.

Contractors and Subcontractors - Liability for Assessments

In every province and territory, where work is done under contract for an employer carrying on an industry under the legislation, the contractor or subcontractor is liable for payment of the assessments due to the Board in respect of the work, but the employer for whom the work is done (the principal) is held responsible for payment, should the contractor and subcontractor default. The employer letting the contract must see, therefore, that the contractor or subcontractor has paid his assessment; otherwise, he can be held liable for payment.

However, there is an exception to the above. Concerning work within the scope of the legislation performed under subcontract, the laws make all three parties (the principal, the contractor and the subcontractor) responsible for the payment of assessments except for the British Columbia, Manitoba and New Brunswick Acts which place the liability on both the contractor and the subcontractor.

To ensure that compensation is paid to workers who might otherwise be deprived of it, most of the statutes state that, until the assessment is paid by the contractor or subcontractor, the workers of the contractor or subcontractor are deemed to be the workers of the principal.

All the Acts and Ordinances except that of British Columbia provide for reimbursement of the principal for the amount for which he has been made responsible due to the contractor's or subcontractor's failure to pay the assessment in respect of the contracted or sub-contracted work and, similarly, for recovery by the contractor from the subcontractor of the amount or part of the assessment paid by him with respect to the subcontractor and his workers.

Further, in Ontario and Saskatchewan, a principal, whether under the Act or not, who lets a contract for work that is within the scope of the legislation, has a duty to see that the contractor or subcontractor pays his assessment. If he fails to do so, he is liable for payment. The principal has a right to be indemnified by the person who should have made the payment and may withhold moneys owing to such person for the purpose.

Classification of Industries

For the purpose of assessment, the industries covered by each statute are divided into classes, according to type of business or end product. Classes are usually divided into subclasses, with varying assessment rates. In certain jurisdictions, the classification of industries is included in the legislation, in others, it is the responsibility of the Board. As they may decide from time to time and subject in certain provinces to the approval of the Lieutenant-Governor in Council, the Boards may add new classes, subdivide or rearrange classes or add industries to or withdraw industries from any class.

The Board fixes the assessment rate appropriate for each class or group. The rates reflect directly the cost of accidents but certain other factors must be considered.

Each class or group is a self-sustaining unit on an annual basis and the Board is required to levy upon and collect from the employers in the class or group, sufficient funds to pay for all accidents occurring in such class or group in that year, including funds to provide adequate reserves for the payment of pensions. Each subclass or group has a rate of assessment dependent upon its own accident cost experience. Other factors taken into account in calculating a class or group rate include an estimate of the cost of unsettled claims at the year end, expenses of administration, accident prevention costs and provision for reserve funds and contingencies.

A disaster reserve is provided for the purpose of assisting any class that might otherwise be too heavily burdened in any year by reason of some abnormal loss or catastrophe.

In addition, all jurisdictions maintain a second injury fund to offset increased costs in claims where the injury combines with a pre-existing condition to produce higher than usual costs. Such funds lessen employer resistance to employing handicapped workers and aid in rehabilitation.

Experience Rating

All jurisdictions have provisions for experience rating based on the individual employer's accident cost experience. Where the majority of employers in a class or group favor experience rating, it is applied to the entire group. Boards may also impose experience rating. While the class or group base assessment rate is unchanged, each employer's actual claims cost experience is measured against the average for the group and the individual assessment is adjusted. Employers with claims costs higher than average have their assessment increased while those with lower than average costs obtain a reduction.

Usually a formula is applied which limits the increases to a percentage of the base assessment rate and the reductions balance the increases. Such systems redistribute assessment costs closer to an individual liability type system and, if the variation is severe enough, may have an impact on employer accident prevention activities.

Workers' Compensation Legislation

Federal

Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8 as amended)

Merchant Seamen Compensation Act (R.S.C. 1970, c.M-11 as amended)

Flying Accidents Compensation Regulations (under the Aeronautics Act) (CRC 1978, c.10 as amended)

Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations (SOR/82-385)

Alberta

Workers' Compensation Act (S.A. 1981, c.W-16 as amended)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.A. 1980, c.B-7)

British Columbia

Workers' Compensation Act (R.S.B.C. 1979, c.437 as amended)

Manitoba

Workers' Compensation Act (R.S.M. 1970, c.W-200 as amended)

New Brunswick

Workers' Compensation Act (R.S.N.B. 1973, c.W-13 as amended)

Silicosis Compensation Act (R.S.N.B. 1973, c.S-9 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.N.B. 1973, c.B-6 as amended)

Newfoundland

Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.403 as amended)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.23 as amended)

Employers' Liability Act (R.S.N. 1970, c.110)

Nova Scotia

Workers' Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.343 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.24)

Ontario

Workmen's Compensation Act (R.S.O. 1980, c.539 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.O. 1980, c.45)

Workmen's Compensation Insurance Act (R.S.O. 1980, c.540)

Prince Edward Island

Workers' Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.W-10 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.B-5)

Quebec

Workmen's Compensation Act (R.S.Q. 1977, c.A-3 as amended)

An Act respecting indemnities for victims of asbestosis and silicosis in mines and quarries (R.S.Q. 1977, c.I-7 as amended)

An Act respecting occupational health and safety (S.Q. 1979, c.63 as amended)

Saskatchewan

Workers' Compensation Act, 1979 (S.S. 1979, c.W-17.1 as amended)

Northwest Territories

Workers' Compensation Ordinance (O.N.W.T. 1977(1), c.7 as amended)

Yukon Territory

Workers' Compensation Ordinance (O.Y.T. 1973 (3rd), c.6 as amended)

Workmen's Compensation Supplementary Benefits Ordinance (O.Y.T. 1973 (3rd), c.7)

Addresses of Workers' Compensation Boards

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 2415 (9912-107th St.),
Edmonton, Alberta
T5J 2S5

The Workers' Compensation Board,
5255 Heather Street,
Vancouver, British Columbia
V5Z 3L8

The Workers' Compensation Board,
333 Maryland Street,
Winnipeg, Manitoba
R3G 1M2

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 160 (1 Portland Street),
Saint John, New Brunswick
E2L 3X9

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 9000 (146-148 Forest Road),
St. John's, Newfoundland
A1A 3B8

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 1150 (5668 South St.),
Halifax, Nova Scotia
B3J 2Y2

The Workmen's Compensation Board,
2 Bloor Street East,
Toronto, Ontario
M4W 3C3

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 757 (60 Belvedere Ave.),
Charlottetown, P.E.I.
C1A 7L7

La Commission de la santé et de la
sécurité du travail,
P.O. Box 1200 (524 Bourdages St.),
Quebec City, P.Q.
G1K 7E2

The Workers' Compensation Board,
1840 Lorne Street,
Regina, Saskatchewan
S4P 2L8

The Workers' Compensation Board,
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2L9

The Workers' Compensation Board,
4110 4th Avenue,
Suite 300,
Whitehorse, Yukon Territory
Y1A 4N7

Merchant Seamen Compensation Board,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

BENEFITS FOR DEPENDANTS OF DECEASED WORKER

(a) Funeral, Body Transportation, Lump Sum to Widow

Jurisdiction	Funeral Maximum	Transportation of Body Maximum	Widow Lump Sum
Alberta	$1 350	$450	$1 100[1]
British Columbia	$1 269.66 plus $423.24 plot or cremation	$423.24 (only expenses within province allowed)	$1 058.11[2]
Manitoba	$300 plus $50 plot or cremation	Necessary expenses; in Board's discretion part of expenses into or outside province	$1 050[1]
New Brunswick	$775	Necessary expenses within Canada	
Newfoundland	$1 000	Necessary expenses	min. $15 912 max. $39 375[1]
Nova Scotia	$750	$300	$1 000[1]
Ontario	$1 200	Necessary expenses	$1 200[1,2]
Prince Edward Island	$500	$100	$500[1]
Quebec	$600	$500	$500[1,2]
Saskatchewan	Included in lump sum	Necessary expenses within Canada	$1 000
Northwest Territories	$928	Necessary expenses within Territories	$928[1]

(a) Funeral, Body Transportation, Lump Sum to Widow (Continued)

Jurisdiction	Funeral Maximum	Transportation of Body Maximum	Widow Lump Sum
Yukon Territory	$1 261	$223	$1 101[1]
Federal			
(1) Merchant Seamen	$700	$125	$750[2]
(2) Inmates	$500	$100	$500[1]

[1]Widower dependent on deceased wife's earnings eligible for same benefits as widow (only invalid dependent widower eligible in Nfld.)

[2]In case no spouse is surviving, foster mother eligible for lump sum (or common-law wife in B.C.); in Quebec, dependants share lump sum.

Note: Abbreviations (not all standard) - acc., accident; amt., amount; av., average; circs., circumstances; diff., differences; ea., each; equ., equivalent; ex., exceeding; FB, federal benefits under the Canada Pension Plan; inc., included; max., maximum; min., minimum; m., monthly; prop., proportion, proportionate; PTD, permanent total disability; TTD, temporary total disability; w., weekly.

January 1, 1982.

(b) Monthly Benefits

Jurisdiction	Widow[1,4]	Child with Parent	Orphan Child	Only Dependants Other Than Widow and Child	Maximum
Alberta	Full PTD pension min. $675 m.[9]	At Board's discretion $139 m. if under 18 and not residing with parent	Under 18, full PTD pension paid to guardian[2] plus amt. not ex. $66 m. at Board's discretion	As Nfld. Max. PTD pension	
British Columbia	Prop. PTD pension[5]	Under 18 beyond 2 in number, $137.52[2,5]m.	Under 18 Prop. PTD pension[2,6]	As Nfld. Max. to dependants $243.34 m. If spouse or child max. to parents $243.34 m. Max. to partially dependent parent(s) $243.34 m. at Board's discretion	
Manitoba	Full PTD pension Min. $475 m.	If spouse chooses to receive $475 m. plus amt. for children: Under 16 $107 m. Over 16 at school $119 m.[2]	Under 16 $119 m. Over 16 at school 131[2]m.	As Nfld. Max. to wholly dependent mother $475 m. Other dependants Max. $30 m. ea. Max. in all $60 m.	75% av. earnings[3] Min. $475 m. to spouse; plus amt. payable for child to spouse with one or plus amt. payable for two eldest children, to spouse with two or more

(b) Monthly Benefits (Continued)

Jurisdiction	Widow[1,4]	Child with Parent	Orphan Child	Only Dependants Other Than Widow and Child	Maximum
New Brunswick	80% worker's av. net earnings[10]		Under 18: $129.17 m., $161.46 m. or $193.75 m. according to age[2]	As Nfld.	90% estimated loss of net earnings
Newfoundland	75% TTD pension[11] If children under 16: min. $410 m. plus $95 each	16 or over $100 m. at Board's discretion[2]	Information on allowance not yet available	Reasonable sum determined by Board prop. to pecuniary loss so long as Board considers worker would have contributed to support	
Nova Scotia	$476 m.	Under 18 $124[2]m.	Under 18 $124[2]m.	As Nfld. Max. to dependant $151 m. Max. in all $198 m.	
Ontario	$492 m.	Under 16 $136[2]m.	Under 16 $153[2]m.	As Nfld. Max. $492 m.	
Prince Edward Island	$350 m.	Under 16 $75[2]m.	Under 16 $90[2]m.	As Nfld. Max. to parent(s) $40 m. Max. in all $60 m.	75% av. earnings Board may waive where circs. require[3]
Quebec	After 1/1/79 prop. PTD pension[7] Min. $333.21 m.; $419.87 m. if one child; $506.53 m. if more than one child	Under 18 After 1/1/79 prop. PTD pension[2,7]	Under 18 After 1/1/79 prop. PTD pension[2,7]	After 1/1/79 prop. PTD pension[7]	80% of PTD pension. Does not apply to min. mentioned in column 2

(b) Monthly Benefits (Continued)

Jurisdiction	Widow[1,4]	Child with Parent	Orphan Child	Only Dependants Other Than Widow and Child	Maximum
Saskatchewan	Full PTD pension[8] Min. $580 m. or $530 if 65 or over		Under 16 $135 m. plus sum at Board's discretion[2]	As Nfld.	75% of estimated loss of earnings
Northwest Territories	$638 m.	Under 16 $145[2]m.	Under 16 at Board's discretion Max. in all $638[2]m.	As Nfld. Max. $638 m.	
Yukon Territory	$438 m.	Under 16 $144 m. Invalid child $167[2]m.	Under 18 $144 m. Invalid child $167[2]m. plus discretionary $20	Max. to parent(s) determined by Board	
Federal					
(1) Merchant Seamen	$375 m. if sole dependent Min. $460 m. when one or more children	Under 18 $85[2]m.	Under 18 $95[2]m.	As Nfld.	75% of av. earnings;[3] av. earnings if widow sole dependant or has more than one child[1]
(2) Inmates	$300 m.	Under 16 $60[2]m.	Under 16 $75[2]m.		75% of monthly (175 hrs.) min. wage paid to persons 17 or over

(b) Monthly Benefits (Continued)

[1]Widower (in B.C., Nfld. and for Fed.(1) only an invalid widower) dependent on his deceased wife's earnings eligible for same benefits as widow. Where there is no surviving dependent spouse, a dependent common-law wife (and husband in Alta., Man., Ont., P.E.I., Sask., NWT., and for Fed. (2)) may be eligible to same benefits as widow; in Ontario common-law wife eligible after having cohabited 6 years (2 with one child or more), in Alberta and P.E.I. 5(2), British Columbia and the Northwest Territories 3(1), Saskatchewan 2, Manitoba 3, Nova Scotia 7(1), Newfoundland 7(2), for Fed. (2) 6(2) and in the Yukon 3 (immediately preceding death if one child or more). In Quebec, common-law spouse eligible to benefits after 3 years of cohabitation (1 if a child is born).

[2]Payments to children may be made at Board's discretion, if desirable for a child to continue his education, up to age 18 in the Yukon, to 21 in British Columbia, Nova Scotia, New Brunswick, Newfoundland, Prince Edward Island, Saskatchewan and for Fed. (1) and (2); until the child is granted a university degree or completes a course in technical training in Manitoba and in the Northwest Territories; and as long as the child is pursuing his studies in Ontario. In Newfoundland, Prince Edward Island and the Yukon, payments to invalid children (in Quebec, to invalid children and students over 18) are continued so long as the Board considers the worker would have contributed to the child's support; in other jurisdictions, payments to invalid children are continued until recovery. In Alberta, when the youngest child reaches 18 years of age, a decreasing 5-year term pension is divided among those children who were under that age at the time of the worker's death.

[3]For maximum annual earnings on which compensation may be based, see Disability Benefits Tables, column 6.

[4]Marriage of widow(er) receiving benefits: lump sum equal to two years in British Columbia, Ontario and for Fed. (1); the lesser of two years or number of months remaining in the five year period of pension in Saskatchewan; one year in New Brunswick, Newfoundland, the Northwest Territories and for Fed. (2); $3 600 in Manitoba; $5 515 in the Yukon; $2 443 in Nova Scotia and in Prince Edward Island $350 for 12 months, in each province one total payment is available. The dependent widow or widower continues to receive payments in respect of a child. In New Brunswick, the above also applies in cases of cohabitation when another person has a legal obligation to support the spouse. In Quebec, a spouse loses the right to compensation in case of remarriage or cohabitation for 3 years (1 if a child is born) and a period of 5 years has elapsed since the death.

[5]B.C. system of compensation for deaths occurring on or after July 1, 1974, though the injury that caused the death may have occurred earlier: widow or invalid widower with two or more children: PTD pension (FB inc.) plus $137.52 m. for each child beyond two. Widow or invalid widower with one child: 85% of PTD pension (FB inc.). Widow of 50 years or over at the date of death or an invalid spouse: 60% of PTD pension (FB inc.) min. $444.35 m. Where there are no dependent children: widow under 40 years at the date of death not invalid and widower not invalid: a capital sum of $21 161.43; widow not invalid between 40 and 50 years at the date of death: a minimum of $444.35 m. plus a proportion according to age of the difference between this amount and 60% of PTD pension.

[6]Benefits to orphans for deaths occurring on or after July 1, 1974: one child, 40% PTD pension (FB inc.); two children 50% PTD pension (FB inc.); three or more children, 60% PTD pension plus $137.52 m. for each child beyond three in number (FB inc.).

[7]Quebec system of compensation for deaths occurring on or after January 1, 1979: to the surviving spouse and to other dependants or, if there is no surviving spouse, to the dependants, in equal portions, 55% of PTD pension when there is one dependant, 65% for two dependants and an additional 5% for each dependant beyond two up to a maximum of 80%. If there are persons totally and others partially dependent, the Commission may allow to each a part of the compensation that is proportionate to the pecuniary loss. The surviving spouse under 35 and the spouse who is separated, divorced or whose marriage has been cancelled by a judgment of the court and who, at the time of the accident, was entitled to receive alimony from the worker, is no longer considered to be a dependant 5 years after the worker's death when this person is without children and is not an invalid.

[8]Compensation is paid for a period of five years or until remarriage, whichever occurs first. However, compensation is extended until the youngest dependent child of the deceased worker is 16. Also, the payment of benefits may continue beyond five years where the Board believes that an undue hardship would otherwise exist.

[9]The pension is paid to a dependent spouse having dependent children until the youngest dependent child reaches the age of 18, at which time a decreasing 5-year term pension is payable; benefits may be extended if the spouse is unemployed. If there are no dependent children, the 5-year decreasing pension is paid unless the spouse is unemployed and accepts vocational rehabilitation in which case, the full pension is paid for a certain period of time before the term pension takes effect. Special pensions may be paid to those partially self-sufficient and those who cannot gain employment because of age or infirmity.

[10]The pension is payable up to age 65. Adjustments are made when the spouse is earning an independent income.

[11]For spouses of 35 years or under, a pension is only payable if there is a dependent child and it stops when the youngest child reaches age 16. For spouses who are older or invalid, payments continue until age 65 unless a prolongation is granted; they are reduced if the spouse is under 50 and does not have a dependent child.

January 1, 1982.

DISABILITY BENEFITS

Jurisdiction	Permanent Total	Permanent Partial	Temporary Total	Temporary Partial	Annual Earnings Ceiling
Alberta	90% av. net. earnings[6] Min. $675 m.	Prop. of 90% av. net. earnings based on impaired capacity[6] Min. Prop. of PTD	90% av. net. earnings paid bi-w.[6] or av. net earnings, if they are less than $675 m.	Prop. of 90% av. net earnings based on impaired capacity[6]	$40 000
British Columbia	75% earnings Min. $687.78 m.	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[1,2,3]	75% earnings Min. $158.71 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident[2,3]	$24 700
Manitoba	75% earnings Min. $475 m. or earnings, if less	Amt. determined by Board, not ex. 75% earnings[2,3] Board may pay more under certain conditions	75% earnings Min. $475 m. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident or based on impaired capacity[2]	$23 000
New Brunswick	90% estimated loss of net earnings[5]	90% estimated loss of net earnings[5]	90% estimated loss of net earnings	90% estimated loss of net earnings	$23 200

DISABILITY BENEFITS (Continued)

Jurisdiction	Permanent Total	Permanent Partial	Temporary Total	Temporary Partial	Annual Earnings Ceiling
Newfoundland	75% earnings Min. $530.40 m. When children would be eligible, not less than what would be paid to widow	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[1,2] Min. Prop. of PTD	75% earnings Min. $122.40 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[1,2,3]	$21 000
Nova Scotia	75% earnings Min. $476 m. When more than one eligible child, $124 m. for each	75% diff. in earnings before and after accident or prop. of 75% earnings based on impaired capacity[2]	75% earnings Min. $99 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident[2,3]	$19 000
Ontario	75% earnings Min. $686 m. Not less than what would be paid to widow and/or children	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[1,2] Min. Prop. of $686 m.	75% earnings Min. $156 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident. Under certain circs. as TTD[2,3]	$22 200
Prince Edward Island	75% earnings Min. $60 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident[2,3]	75% earnings Min. $60 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident or based on impaired capacity[2,3]	$16 000 (1/7/82) $17 000 (1/1/83)
Quebec	90% net earnings Min. $35 w. or earnings, if less[4]	Prop. of 90% net earnings based on impaired capacity[2,3,4]	90% net earnings Min. $35 w. or earnings, if less	Prop. of 90% net earnings based on impaired capacity[2,3]	$26 000

DISABILITY BENEFITS (Continued)

Jurisdiction	Permanent Total	Permanent Partial	Temporary Total	Temporary Partial	Annual Earnings Ceiling
Saskatchewan	75% estimated loss of earnings Min. $580 m. or earnings if less[5]	75% estimated loss of earnings[5] After 2 years min. av. earnings deemed to be $178.48 w.	75% estimated loss of earnings Min. $580 m. or earnings if less	75% estimated loss of earnings	$26 000
Northwest Territories	75% av. earnings Min. $638 m. or earnings, if less[2]	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[2,3]	75% av. earnings Min. $638 m. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[2,3]	$23 200
Yukon Territory	75% av. earnings Min. $104 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[2]	75% earnings Min. $104 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[2]	$24 000
Federal					
(1) Merchant Seamen	75% av. earnings Min. $90 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[1,2,3]	75% av. earnings Min. $90 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity[1,2,3]	$20 000
(2) Inmates	Sum prop. to impairment of capacity as determined by Solicitor General	As permanent total[2]	As permanent total	As permanent total[2]	Maximum compensation 75% of monthly (175 hrs) min. wage paid to persons 17 or over

DISABILITY BENEFITS (Continued)

[1]The Act also permits the use of the wage-loss method in calculating compensation. Under this method, compensation is 75 per cent of the difference in the average earnings of the worker before and after the accident.

[2]If earning capacity is diminished 10 per cent or less, in Quebec if the pension is $80.71 m. or less, a lump sum may be given.

[3]The minimum payable in case of partial disability is the same proportion of the minimum for total disability (see column 4).

[4]For disability resulting from silicosis or asbestosis: a fixed indemnity in proportion to age and degree of permanent disability, and if the worker ceases to be employed by reason of such permanent disability, a complementary indemnity of 90% of his disposable net income (other pensions inc.); for the purpose of calculating the complementary indemnity, the worker's gross annual income cannot exceed the annual earnings ceiling (see column 6). If new employment is obtained, the complementary indemnity is reduced.

[5]For permanent functional impairment, a lump sum is paid based on the degree of impairment. It is ranging from $500 to $15 000 in Saskatchewan and from $500 to the annual earnings ceiling in New Brunswick.

[6]For the first 30-day period of disablement, compensation is based on actual net earnings at the time of the accident if this is more favourable to the worker.

January 1, 1982

Travail Canada Labour Canada

Indemnisation des victimes d'accidents du travail au Canada

Édition de 1982

Lois régissant l'indemnisation des victimes d'accidents du travail au Canada

Michel Gauvin
Direction de l'économique et de la recherche
en relations industrielles

TRAVAIL CANADA

Mai 1982

Publié en vertu de l'autorisation de
l'honorable Charles L. Caccia,
ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Also available in English under the title
Workers' Compensation Legislation in Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente étude,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982

N° de cat. L 31-36/1982F

ISBN 0-662-91717-0

Imprimé au Canada

Avant-propos

En 1969, la Direction de la législation de Travail Canada a publié le livre "L'indemnisation des accidents du travail au Canada" qui fut suivi chaque année par un supplément décrivant les changements apportés à la législation du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires.

L'édition du livre est maintenant épuisée et on a préparé cette étude comparative qui est plus concise. Le document est à jour au 1er janvier 1982.

L'étude traite de tous les aspects de l'indemnisation en cas d'accidents du travail. Elle vise à fournir des renseignements aussi complets que possible sur le système de réparation des accidents du travail au Canada et elle renferme des données concernant la réadaptation des travailleurs victimes d'accidents, ainsi que des renseignements sur "la réparation" assurée sous forme d'indemnités en espèces et de paiements pour soins médicaux en cas d'accidents et de maladies subis au cours de l'emploi.

L'auteur étudie les principes fondamentaux dont s'inspire le système, à savoir: le principe de responsabilité sans égard à la faute et le paiement d'indemnités substituées au droit à des poursuites en dommages-intérêts contre l'employeur; la responsabilité collective des employeurs et l'assurance obligatoire garantie par une caisse exclusive de l'Etat, sans but lucratif; l'exclusion du recours aux tribunaux dans les cas de réparation des accidents du travail (sauf pour une révision judiciaire) et l'administration par une commission dont la façon de procéder est simple, rapide et la moins coûteuse possible, et la compétence de la Commission en tout temps, pour autant qu'il s'agisse de révision et de modification de toute décision fondée sur un nouvel élément de preuve ou un changement de conditions.

L'étude renferme des détails sur le champ d'application des lois, la nature et le montant des indemnités prévues. Une section est consacrée à la description des mesures prises pour augmenter les indemnités qui étaient versées au cours des années passées alors que les salaires et les taux d'indemnité étaient moins élevés.

Des tableaux permettant d'établir des comparaisons entre les administrations donnent les barèmes d'indemnités versées en espèces.

On donne les adresses des commissions pour ceux qui pourraient avoir des questions concernant l'administration des lois.

L'auteur de cette étude est M. Michel Gauvin. Si vous voulez apporter des commentaires concernant la présente publication, il peut être contacté à l'adresse suivante: Division de l'analyse et de la recherche législatives, Travail Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0J2; tél. (819) 997-3920.

Nous désirons remercier M. Kenneth B. Harding, Directeur exécutif de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada, pour les renseignements et les commentaires très utiles qu'il nous a fournis.

M. Mueller
Directeur
Direction de l'économique
et de la recherche en
relations industrielles

J.C. Lawrence
Chef intérimaire
Division de l'analyse et
de la recherche
législatives

Table des matières

	Page
Partage des pouvoirs législatifs	1
Le régime d'indemnisation des accidentés du travail	2
Admissibilité au régime d'indemnisation	4
Prestations accordées en vertu des lois sur les accidents du travail	5
Prestations d'invalidité	5
Prestations aux personnes à charge	7
Hausse des pensions	11
Assistance médicale	12
Premiers soins	13
Réadaptation	14
Maladies professionnelles	15
Portée des diverses lois	17
Rapport des accidents et délais pour déposer les demandes	18
Révision des demandes	20
Poursuite contre des tiers	21
Accidents survenant en dehors de la province ou du territoire	23
Travailleurs et personnes à charge domiciliés à l'étranger	23
Financement du régime d'indemnisation des accidentés du travail	24
Registre des salaires, estimation de la masse salariale et cotisation	24
Responsabilités des entrepreneurs et des sous-entrepreneurs en matière de cotisation	26
Classification des industries	27
Tarifs fondés sur le mérite	28

Page

Annexes

Lois sur l'indemnisation des accidentés du travail 29

Adresses des Commissions des accidents du travail 31

Prestations-décès aux personnes à charge 33

Prestations d'invalidité 41

Lois régissant l'indemnisation des victimes d'accidents du travail au Canada

Partage des pouvoirs législatifs

Le Parlement du Canada et les assemblées législatives des provinces ont le pouvoir d'adopter des lois sur le travail. La compétence des gouvernements provinciaux et fédéral est définie aux articles 91 et 92 de la Loi constitutionnelle de 1867. L'interprétation judiciaire de ces articles accorde des pouvoirs législatifs plus étendus dans le domaine du travail aux assemblées législatives des provinces, tandis que la compétence du gouvernement fédéral est plus restreinte.

Les pouvoirs des provinces découlent des dispositions du paragraphe de la Loi constitutionnelle de 1867 concernant "la propriété et les droits civils". Le droit de passer des contrats est un droit civil et comme les lois sur le travail posent certaines restrictions aux contrats entre les employeurs et les employés, elles relèvent de l'autorité provinciale en tant que législation sur la propriété et les droits civils. Les provinces jouissent aussi du droit d'adopter des lois régissant les "travaux et les ouvrages de caractère local". Les administrations territoriales disposent pratiquement des mêmes pouvoirs législatifs.

La compétence du gouvernement fédéral en matière de travail provient du droit de réglementer certains domaines qui lui sont expressément réservés en vertu de l'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 ou qui sont expressément soustraits aux pouvoirs des provinces par l'article 92. Ces domaines ont un caractère national, international ou interprovincial. De plus, le Parlement est habilité à réglementer les ouvrages limités à une seule province mais que le Parlement a déclarés être à "l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux provinces ou plus", comme les élévateurs à grain, les minoteries et les moulins de grain de provende ainsi que les mines d'uranium. Donc, par le biais de sa compétence exclusive dans le cas de certains ouvrages et entreprises, le Parlement fédéral peut adopter des lois du travail qui les concernent.

En l'absence de législation fédérale régissant l'indemnisation des travailleurs employés dans certaines compagnies relevant de la compétence fédérale, les tribunaux ont statué, dans des décisions impliquant des sociétés privées de transport maritime et ferroviaire, que les provinces pouvaient légiférer pour assurer le versement d'une indemnité aux employés desdites sociétés victimes d'un accident du travail.

Cependant, en vertu de son droit de légiférer relativement aux fonctionnaires fédéraux, le Parlement fédéral a adopté la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État qui prévoit, pour les employés en question, le versement d'une indemnité pour accident du travail aux conditions et taux prévus dans la Loi de la province où le fonctionnaire travaille habituellement. C'est la Commission des accidents du travail de la province en cause qui établit l'indemnité qui doit être versée.

Une autre disposition législative, le Règlement sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation adopté en vertu de la Loi sur l'aéronautique, prévoit l'indemnisation des employés du gouvernement fédéral (sauf les membres de la G.R.C.) ou des personnes à leur charge. Le règlement s'applique à un employé qui décède ou est blessé en conséquence directe d'un vol non régulier entrepris par lui dans l'exercice de ses fonctions; un vol non régulier signifie un vol à bord d'un aéronef qui n'est pas un aéronef privé et qui n'est pas utilisé pour un vol régulier. Un inspecteur de l'aviation civile est également protégé par le règlement lors de tout vol entrepris dans le but de faire subir une épreuve en vol ou de surveiller l'opération de services aériens commerciaux. Les personnes ayant droit à une indemnité en vertu du règlement et de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État doivent choisir en vertu de quelle législation elles seront indemnisées.

Le Parlement fédéral a également adopté la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, à l'application de laquelle veille la Commission d'indemnisation des marins marchands, et qui s'applique aux marins qui n'ont pas droit à la protection des différentes lois provinciales des accidents du travail.

En plus de la législation mentionnée plus haut, le palier fédéral a créé un système en vertu duquel un détenu libéré ou son conjoint ou enfant à charge peuvent réclamer une indemnité si le prisonnier a subi un accident (y compris une maladie professionnelle) pendant qu'il travaillait ou suivait un cours de formation dans un pénitencier fédéral.

La majeure partie des travailleurs sont protégés par les lois provinciales et territoriales sur les accidents du travail.

Le régime d'indemnisation des accidentés du travail

Les provinces et territoires du Canada ont tous des mesures législatives pour indemniser les travailleurs des industries visées qui subissent un accident du travail ou souffrent d'une maladie professionnelle. Ces mesures, que l'on connaît sous le nom de lois des accidents du travail (décrets, dans les territoires) peuvent s'appliquer d'une façon générale aux industries et préciser alors celles qu'elles ne concernent pas ou, inversement, elles peuvent donner la liste des industries qu'elles régissent en excluant toutes les autres. La protection offerte par les lois s'applique obligatoirement à tous les employeurs qu'elles concernent. Certaines industries peuvent demander cette protection, en se conformant aux conditions stipulées dans la loi

appropriée, mais il est nécessaire que la Commission des accidents du travail donne son autorisation avant qu'elles ne tombent sous le coup de la législation.

Le régime canadien de l'indemnisation des accidentés du travail s'appuie sur deux principes: la responsabilité conjointe des employeurs et la souscription obligatoire à une caisse de l'État généralement connue sous le nom de caisse-accidents. Il s'agit, en effet, d'une assurance mutuelle en vertu de laquelle tous les employeurs d'une même catégorie industrielle assument conjointement ou collectivement la responsabilité de l'ensemble des frais découlant d'accidents survenus dans ladite catégorie.

Les frais d'indemnisation sont à la charge exclusive des employeurs. L'employeur qui réclamerait une cotisation à ses employés enfreindrait la loi. Les frais d'indemnisation sont considérés par les employeurs comme des frais d'exploitation et comme tels, sont incorporés au prix de vente. Il en résulte qu'en fin de compte, les frais inhérents à l'indemnisation des accidentés du travail sont assumés par l'ensemble de la société puisqu'ils constituent une partie du prix payé pour l'acquisition de biens et de services.

Une autre caractéristique importante du régime d'indemnisation des accidentés du travail est que chacune des lois est appliquée par une commission pratiquement autonome - la Commission des accidents du travail (au Québec, la Commission de la santé et de la sécurité du travail) - qui a pleins pouvoirs pour trancher les questions soulevées par l'application de la loi.

Une des principales responsabilités d'une commission est de porter un jugement sur les demandes d'indemnisation qui lui sont présentées. A cette fin, elle exige du travailleur, de son employeur et du médecin qu'ils fournissent un rapport concernant l'accident et doit également obtenir les témoignages nécessaires et l'avis de spécialistes pour déterminer si l'accident ou la maladie professionnelle est attribuable à la nature du travail de l'employé. Si l'indemnité est accordée, la Commission doit en déterminer le montant et le verser au travailleur ou aux personnes qui sont à sa charge.

Comme la Commission traite directement avec le travailleur ou les personnes à sa charge, ceux-ci n'ont donc pas besoin d'avocat.

Comme il n'y a pas non plus matière à litige, l'accidenté reçoit les prestations auxquelles il a droit, sans retards ni dépenses indus. Les décisions étant rendues par une commission et non par un tribunal, on a qualifié le régime d'"administratif" plutôt que d'"antagoniste" (travailleur contre employeur).

En Ontario et à un degré moindre dans quelques autres administrations, la loi prévoit que certains employeurs soient personnellement tenus d'assumer les coûts de l'indemnisation pour les accidents du travail. Ceux-ci comprennent essentiellement les gouvernements

provinciaux et municipaux ainsi que leurs agences, les services publiques tels que les commissions hydro-électriques et les chemins de fer. Ce qui est mentionné plus haut s'applique également au transport par bateau qui relève de la Loi fédérale sur l'indemnisation des marins marchands.

Sept lois provinciales (Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Ontario et l'Ile-du-Prince-Édouard) comprennent un autre type de responsabilité personnelle. En effet la Partie II de ces lois ressemble à une législation sur la responsabilité des employeurs et elle concerne des industries qui ne sont pas comprises dans la Partie I et ne relèvent pas de la compétence de la Commission. Elle fait retomber sur l'employeur la responsabilité des dommages (et non de l'indemnisation) s'il y a eu négligence de sa part ou de celle de ses employés en cas d'accident du travail non couvert par un régime d'indemnisation des accidentés du travail. En pareil cas, il faut s'adresser au tribunal pour obtenir la réparation des dommages. En vertu de cette Partie, certains arguments de "common law" dont l'employeur pourrait autrement se servir sont annulés au profit de l'employé qui n'a pas droit à une indemnité et dont le seul recours est d'intenter une action en justice.

Admissibilité au régime d'indemnisation

La législation sur les accidents du travail prévoit qu'un travailleur qui est employé dans une industrie visée et qui, par suite d'un accident, se trouve blessé "par le fait et à l'occasion" de son travail, a droit à une indemnité; au Québec, la Loi parle d'un accident survenu "par le fait ou à l'occasion" du travail. Lorsque le travailleur décède des suites de son accident, l'indemnité est payable aux personnes qui étaient à sa charge. Les maladies attribuables à la nature de l'emploi et qui entraînent l'incapacité ou le décès sont traitées comme des accidents.

Le travailleur n'a pas droit à l'indemnisation dans les cas suivants seulement: (1) lorsque son incapacité dure moins de temps qu'une période déterminée ou (2) lorsque la blessure est attribuable uniquement (en Alberta, attribuable principalement) à la mauvaise conduite grave et délibérée du travailleur et ne cause pas le décès ou une incapacité grave.

La législation de chaque province et des territoires prévoit également que l'accidenté a droit à des soins médicaux et à des services de réadaptation fonctionnelle et professionnelle qui sont gratuits.

Tous les employés d'une entreprise régie par la législation, employés à temps plein ou partiel, sont compris dans le terme "travailleur" employé par la Loi ou par le Décret. Ce terme désigne une personne employée dans le cadre d'un contrat de service ou d'apprentissage, écrit ou verbal, explicite ou implicite, qu'il s'agisse d'un travail manuel ou non.

Le travailleur a droit à l'indemnisation, qu'il y ait eu ou non négligence de sa part, de celle de l'un de ses compagnons de travail ou de celle de l'employeur. Ce droit n'est aucunement diminué si l'employeur ne fournit pas les renseignements demandés, néglige de payer sa cotisation ou est insolvable. Toutefois, l'employeur qui refuse ou néglige de fournir des renseignements sur sa feuille de paye ou de payer ses cotisations peut se voir infliger des pénalités.

Le travailleur qui a droit à l'indemnisation ne peut poursuivre son employeur devant les tribunaux pour une blessure subie au travail, étant donné que la législation a remplacé son droit de poursuite pour dommages par un droit d'indemnisation. Toutefois, lorsque la responsabilité d'une tierce partie est en cause, la législation de la plupart des administrations permet au travailleur ou aux personnes à sa charge de poursuivre la tierce partie ou de réclamer une indemnité à la Commission. Dans ce dernier cas, le recours de la Commission est substitué aux droits du travailleur ou ceux des personnes à sa charge.

Prestations accordées en vertu des lois sur les accidents du travail

Toutes les administrations prévoient que le travailleur invalide qui est protégé par la législation ou les personnes à sa charge, peuvent toucher des prestations monétaires tirées de la caisse-accidents.

Prestations d'invalidité

La plupart des régimes d'indemnisation prévoient une période d'attente entre le moment de la lésion et l'admissibilité à des prestations. Dans plusieurs administrations, l'indemnité est payable à partir du jour qui suit la lésion ceci ne comprenant pas le jour ou une partie du jour où celle-ci s'est produite. Il existe, cependant, des variations à cela en Alberta et au Québec.

En Alberta, si un travailleur se trouve incapable de travailler pour la journée complète de l'accident ou une partie de celle-ci, l'employeur doit lui verser son salaire normal net minimum pour la journée entière. Ceci s'applique également si l'incapacité continue au delà du jour de l'accident; dans ce cas, la Commission verse l'indemnité à partir du jour ouvrable qui suit.

Au Québec, en vertu de la Loi sur les accidents du travail, l'employeur est tenu de verser à un employé souffrant d'incapacité totale temporaire à la suite d'un accident de travail ou à la suite d'une aggravation de son cas résultant de cet accident, un montant égal aux prestations d'invalidité. L'employé doit recevoir cette somme au moment où il reçoit habituellement son salaire et ce montant doit comprendre chacun des cinq premiers jours où l'ouvrier est totalement incapable de travailler au-delà du jour au cours duquel l'accident s'est produit. Si la réclamation de l'ouvrier pour compensation est par la suite jugée bien fondée, la Commission du Québec remboursera à l'employeur tout montant versé conformément à cette disposition. Dans le cas contraire, l'employeur peut exiger remboursement de la part de l'ouvrier.

En Nouvelle-Écosse, la période d'attente reliée à l'admissibilité est de trois jours. Après 3 jours, incluant la journée de l'accident, l'indemnité est versée à partir du jour même où la lésion s'est produite.

Au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, lorsqu'un travailleur subit une incapacité qui se prolonge au delà du jour de l'accident, l'indemnisation est versée à partir de ce jour. Si l'incapacité ne dure que le jour de l'accident, il n'y a aucune indemnisation.

Dans tous les cas, une période d'attente n'affecte aucunement le droit du travailleur à l'assistance médicale dès le début de la lésion.

Dans toutes les administrations, les prestations versées aux travailleurs invalides consistent en un pourcentage des gains hebdomadaires moyens, déterminé par la Commission concernée et qui peut atteindre 75% des gains bruts ou en Alberta, au Nouveau-Brunswick et au Québec, 90% du revenu net (gains bruts moins les déductions pour les impôts, l'assurance-chômage et le Régime de pension du Canada ou le Régime des rentes du Québec). Dans la plupart des administrations, l'indemnisation est calculée en fonction de la gravité de l'incapacité physique avec une possibilité d'indemniser en fonction de la perte de salaire si cela est plus équitable. Cependant, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan (également au Québec pour les cas de silicose et d'amiantose) une somme forfaitaire est versée pour une incapacité fonctionnelle permanente et on a instauré un régime de remplacement du revenu en vertu duquel le travailleur invalide est assuré de prestations continues reliées à sa perte de salaire. À l'intérieur de ce système, on base le calcul de l'indemnité sur une estimation de la différence entre les gains avant et après le début de l'incapacité.

Toutes les lois fixent un montant maximal qui s'applique au taux annuel de gains assurables pour les travailleurs. Un employé dont le taux de gains dépassent ce montant est considéré, pour les besoins du calcul de la prestation d'indemnisation, comme gagnant le montant maximal. De même, la cotisation que doit verser son employeur pour lui, est calculée en fonction de ses gains en tenant compte du montant maximal.

Les prestations sont versées pendant toute la durée de l'incapacité ou de la perte estimée de revenu, selon le cas et, dans la plupart des cas, ne peuvent être inférieures au montant minimal précisé dans la législation. En cas d'incapacité permanente, le travailleur reçoit une rente viagère (sauf au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan) ou lorsque l'incapacité est légère, une somme forfaitaire.

Au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, les prestations versées aux travailleurs accidentés continuent pendant la durée de la perte de revenu ou jusqu'à 65 ans si cet âge est atteint avant. Dans le cas des travailleurs âgés de 63 ans ou plus au moment où l'incapacité se produit, il leur est possible de continuer de recevoir une indemnité pendant une période n'excédant pas deux ans.

Dans ces deux provinces, lorsque des prestations sont versées à un travailleur pendant une période dépassant 24 mois consécutifs, la Commission met de côté une somme équivalant à un certain pourcentage de l'indemnisation payée. Cette somme sert à fournir une pension au travailleur lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. La législation de la Saskatchewan prévoit que dans certaines circonstances, on puisse augmenter le revenu des pensionnés de 65 ans ou plus lorsqu'il y aurait des risques de causer des privations excessives.

Au Nouveau-Brunswick, toute indemnité versée à un travailleur est réduite du montant auquel a droit cette personne à l'égard de l'incapacité en vertu du Régime de Pension du Canada. En Saskatchewan, on considère que les prestations perçues en vertu du R.P.C. font partie du revenu pour les fins du calcul de l'indemnisation lorsque la perte de capacité de gagner un revenu dure plus de 12 mois; cependant, la réduction ne s'applique pas aux indemnités minimales.

Il est important de noter que dans toutes les administrations, l'indemnisation payée au travailleur invalide n'est pas imposable.

En cas d'accident mortel, des allocations sont prévues pour la veuve ou le veuf (en Colombie-Britannique et à Terre-Neuve, seuls les veufs invalides sont admissibles) et les enfants à charge du travailleur décédé, ou pour toute autre personne entièrement ou partiellement à charge et vivant du revenu de celui-ci au moment de son décès, ou qui aurait été à sa charge s'il n'avait pas été incapable de travailler à cause de l'accident.

Prestations aux personnes à charge

Sauf en Ontario, en Nouvelle-Écosse, à l'Ile-du-Prince-Édouard et dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon où les allocations mensuelles sont fixées au taux prévu par la loi, les prestations versées aux personnes à charge, en cas de décès, sont calculées en fonction des gains du travailleur. En Alberta et au Manitoba, le conjoint à charge a droit à la pension pour incapacité totale et permanente que le travailleur décédé aurait reçu s'il avait survécu et avait été frappé d'une pareille incapacité. Ceci s'applique également en Colombie-Britannique où la législation prévoit le versement de la pension pour incapacité totale et permanente ou d'une partie de celle-ci, selon le nombre d'enfants à charge et l'âge de la veuve ou du veuf invalide. Au Québec, le conjoint survivant et/ou les autres personnes à charge qui sont admissibles, reçoivent un certain pourcentage de cette pension pour invalidité totale et permanente d'après le nombre des personnes qui ont subi une perte pécunière. À Terre-Neuve, un conjoint peut toucher 75% de l'allocation mensuelle versée dans les cas d'incapacité totale temporaire selon son âge et le nombre d'enfants à charge. Finalement, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, le conjoint reçoit des prestations équivalentes à un certain pourcentage du revenu moyen du travailleur décédé; au Nouveau-Brunswick, l'indemnité équivaut à 80% du revenu net et en Saskatchewan, elle est d'au moins 75% du revenu brut.

En plus de cette pension mensuelle, le conjoint survivant à charge (veuve, veuf ou veuf invalide, selon le cas) touche immédiatement une somme forfaitaire (à Terre-Neuve, cette somme est substantielle), une allocation pour les frais funéraires (en Saskatchewan, l'allocation est comprise dans la somme forfaitaire) et une somme supplémentaire lorsque le corps du travailleur doit être transporté sur une distance considérable avant d'atteindre le lieu de l'enterrement.

Dans les administrations où les prestations sont calculées à partir de la pension d'incapacité totale ou à partir des revenus du travailleur décédé, la rente mensuelle est normalement versée à la fois au bénéfice du conjoint survivant et à celui des enfants. Dans les administrations où les prestations sont prédéterminées et en Colombie-Britannique lorsqu'il y a plus de deux enfants admissibles, chaque enfant à charge a droit à une indemnité mensuelle jusqu'à l'âge fixé par la législation ou, dans le cas de certaines administrations, pendant toute la durée de ses études (voir page 39, note numéro 2). Dans tous les cas, si le conjoint survivant décède, l'enfant est alors admissible à une pension mensuelle pour orphelin, qui est habituellement plus élevée.

Sauf en Alberta où les enfants invalides sont traités de la même façon que les autres enfants, un enfant invalide a droit aux prestations versées à l'égard d'un enfant à charge, quel que soit son âge et dans la plupart des administrations, pour toute la durée de l'incapacité ou jusqu'au décès de l'enfant. A Terre-Neuve, à l'Ile-du-Prince-Édouard, au Québec et dans le Territoire du Yukon, l'enfant invalide n'a droit à cette allocation que jusqu'au moment où la Commission considère que le travailleur aurait cessé d'assumer la charge de l'enfant.

Sauf en Colombie-Britannique (dans certains cas) ainsi qu'en Alberta, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, au Québec et en Saskatchewan, le conjoint survivant admissible a droit à la pension durant toute sa vie, à moins qu'il ne se remarie. Il perd alors son droit à la pension au lieu de laquelle il peut toucher (excepté en Alberta et au Québec) une somme forfaitaire équivalant aux allocations mensuelles d'une ou deux années ou d'un autre montant, selon la Loi ou le Décret (voir page 39, note numéro 4). La pension continue d'être versée à l'égard des enfants à charge.

En Colombie-Britannique, lorsque le conjoint à charge est une veuve qui n'a pas d'enfant à charge et qui au moment du décès a moins de 40 ans et n'est pas invalide, ou est un veuf qui n'est pas invalide, une somme forfaitaire est versée au lieu d'une pension.

En Alberta, lorsque le travailleur décédé avait un conjoint et des enfants à charge, la pension est versée jusqu'au mois de l'anniversaire des 18 ans du plus jeune enfant, date à partir de laquelle la pension est limitée à une période de 5 ans. Le conjoint qui exerce alors un emploi rémunéré perçoit la totalité de la pension pendant la première

période de 12 mois, 80% pendant la deuxième, 60% pendant la troisième, 40% pendant la quatrième et enfin, 20% pendant la cinquième. Dans le cas des conjoints à charge qui n'exercent aucun emploi, la Commission peut décider de continuer à verser la totalité de la pension jusqu'à ce que cette personne exerce un emploi rémunéré ou, sinon, pendant une période de 60 mois à partir de l'anniversaire des 18 ans de son dernier enfant. À partir de ce moment-là, ou éventuellement plus tôt si le conjoint néglige ou refuse de suivre les cours de réadaptation professionnelle existants, le régime de pension décroissante échelonné sur 5 ans entre en vigueur.

Lorsque le travailleur décédé n'avait pas d'enfants à charge, son conjoint s'il accepte de prendre les cours de réadaptation professionnelle offerts en vertu de la loi, perçoit la totalité de la pension jusqu'à ce qu'il exerce un emploi rémunéré ou, sinon, pendant une période de 60 mois à partir du décès du travailleur. À ce moment, ou dans le mois qui suit le décès du travailleur, si le conjoint exerce déjà une activité rémunérée ou néglige ou refuse de suivre les cours de réadaptation professionnelle, la Commission commence à verser la pension décroissante échelonnée sur 5 ans.

En outre, la loi de l'Alberta prévoit des garanties et une certaine souplesse d'application à l'intention des conjoints à charge ne jouissant que d'une indépendance économique partielle et confère à la Commission le pouvoir de proroger l'indemnisation des personnes qui ne peuvent subir une formation en raison de leur âge ou d'une infirmité.

Au Nouveau-Brunswick, la rente est versée au conjoint à charge jusqu'à l'âge de 65 ans. En outre, les prestations peuvent être réduites lorsqu'une fois ajoutées au revenu net du conjoint, elles excèdent 90% du revenu familial net tel que défini dans la loi. Lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans, le conjoint peut bénéficier d'un régime de pension établi par la Commission à compter du premier jour du versement des prestations.

Tel que mentionné plus haut, à Terre-Neuve, une somme forfaitaire substantielle est versée à tout conjoint survivant admissible lors du décès du travailleur. Les versements périodiques s'effectuent de la manière suivante:

Situation du conjoint au moment du décès	Prestations mensuelles
35 ans ou moins sans enfant à charge	aucunes
" " " " avec enfant à charge	versées jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne l'âge de 16 ans
plus de 35 ans et moins de 50 sans enfant à charge	proportion de la pension versée si le conjoint avait eu plus de 50 ans, selon l'âge; payable jusqu'à 65 ans

plus de 35 ans et moins de 50 ans avec enfant à charge	versées jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne l'âge de 16 ans et à ce moment comme s'il n'y avait pas eu d'enfant
50 ans et plus ou invalide	payable jusqu'à 65 ans à moins que les circonstances ne justifient une continuation des versements

Au Québec, le conjoint survivant de moins de 35 ans ainsi que l conjoint séparé, divorcé ou dont le mariage a été déclaré nul par un jugement de la Cour et qui, au moment de l'accident, avait droit de recevoir une pension alimentaire du travailleur, n'est plus considéré à charge 5 ans après le décès du travailleur lorsque cette personne est sans enfant et n'est pas invalide. Également au Québec, le conjoint perd son droit à une indemnité lorsqu'il se remarie ou cohabite de façon maritale avec une autre personne pendant 3 ans (1 an si un enfant est issu de leur union) et lorsqu'ils sont publiquement représentés comme conjoints. Le droit à l'indemnité ne peut cependant être éteint avant l'expiration d'un délai de 5 ans après le décès du travailleur.

En Saskatchewan, l'indemnité est versée au conjoint à charge pendant une période de 5 ans ou jusqu'à ce que la personne se remarie selon le délai le plus court. Cependant, le versement des prestations est prolongé jusqu'à ce que le plus jeune enfant à charge du travailleur décédé atteigne l'âge de 16 ans. En outre, l'indemnité peut être versée pendant plus de 5 ans si la Commission estime que la famille serait autrement dans une condition précaire.

Dans toutes les administrations, les parents et autres personnes à charge qui dépendaient entièrement ou partiellement du travailleur peuvent être indemnisés de la perte monétaire qu'ils subissent, mais les pensions ne leur sont généralement versées que jusqu'au moment où la Commission considère que le travailleur, s'il avait vécu, aurait cessé de contribuer à leur soutien.

De façon générale, un parent adoptif (en C.-B., à T.-N. et en N.-É. la Loi réfère à une mère adoptive) qui prend soin des orphelins de manière jugée satisfaisante par la Commission a droit à la pension mensuelle tout comme si cette personne était le conjoint survivant du travailleur décédé. Elle n'a cependant plus droit à la pension lorsqu'aucun des enfants n'y a plus droit lui-même. En Saskatchewan, le parent adoptif reçoit une allocation mensuelle pour l'enfant ainsi qu'une somme déterminée par la Commission jusqu'à ce que l'enfant en question atteigne l'âge de 16 ans. En outre, en Alberta, au Nouveau-Brunswick et au Québec, les prestations auxquelles ont droit les orphelins sont versées à une personne qui agit en tant que tuteur. Dans ces deux dernières provinces, la législation prévoit que les versements puissent être faits directement aux enfants lorsque ceux-ci sont assez âgés et capables de gérer leurs propres affaires.

Dans toutes les provinces (excepté au Nouveau-Brunswick) de même que dans les deux territoires, une épouse de droit commun peut toucher une pension de veuve. Dans plusieurs de ces administrations, un époux de droit commun peut également toucher une pension. Dans ces cas, le versement de la pension est autorisé par la Commission s'il n'y a pas de conjoint survivant à charge et si l'époux de droit commun a vécu pendant une certaine période avec le travailleur immédiatement avant son décès (voir page 38, note numéro 1). Cependant, en Alberta, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Québec, si toutes les conditions sont respectées, les prestations ne sont pas versées à la discrétion de la Commission mais automatiquement. En outre, au Québec, un époux de droit commun peut devenir admissible à une indemnité même s'il y a un conjoint survivant à charge. En Saskatchewan, lorsqu'un travailleur laisse à la fois un époux de droit commun et un conjoint partiellement à charge, la Commission peut verser une indemnisation aux deux selon la perte pécunière subie.

En Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, on déduit de l'indemnisation à laquelle les personnes à charge ont droit, les prestations reçues en vertu du Régime de Pension du Canada à l'égard du décès (ou à l'égard de la retraite du conjoint en C.-B.). En Saskatchewan, on considère que les prestations perçues en vertu du R.P.C. font partie du revenu et la réduction de l'indemnité entre en vigueur après les 12 premiers mois où des versements sont effectués. Cependant, cette réduction ne s'applique pas aux indemnités minimales.

Dans toutes les administrations, une fois que la demande d'indemnisation est acceptée, l'accidenté ou les personnes à sa charge demeurent sous la surveillance continue de la Commission.

En tant qu'administrateur de la caisse-accidents et en qualité de protecteur du travailleur ou des personnes à sa charge, la Commission peut, dans certaines circonstances, décider à quelle personne seront versées les indemnités et peut interrompre, retenir ou même refuser le paiement de prestations.

Des tableaux que l'on trouvera en appendice du présent document indiquent le montant des prestations auquel le travailleur ou les personnes à sa charge ont droit à l'intérieur de chacune des administrations. Des détails sont aussi donnés concernant les différences entre les divers régimes en vigueur au pays.

Hausse des pensions

De temps en temps, pour tenir compte du coût de la vie, les diverses administrations augmentent le plafond des gains assurables et les divers types de pension payables aux travailleurs invalides ou aux personnes à leur charge qui sont admissibles.

De façon à refléter les changements qui surviennent dans la moyenne de salaires des travailleurs, la législation de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, du Québec, de la

Saskatchewan et du Territoire du Yukon contient une formule d'ajustement qui augmente automatiquement le 1er janvier de chaque année, le plafond des gains qui sert au calcul de l'indemnité payable aux employés invalides. Dans les autres administrations, des ajustements sont faits périodiquement lorsque la situation l'exige de façon à maintenir la relation entre l'indemnité maximale qui peut être versée et la moyenne des salaires dans l'administration concernée.

Au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Saskatchewan et au Yukon, la loi prévoit des ajustements annuels des rentes payées aux accidentés du travail; il en est de même en Colombie-Britannique où il y a une augmentation tous les 6 mois et en Nouvelle-Écosse où une revalorisation annuelle s'applique aux pensions pour incapacité permanente. Les ajustements sont basés sur la hausse du coût de la vie ou, au Nouveau-Brunswick sur les variations dans les niveaux de salaires.

Au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Québec et dans le territoire du Yukon, les allocations prévues spécialement pour les personnes à charge sont augmentées en fonction de l'accroissement des salaires moyens ou du coût de la vie, à compter du 1er janvier de chaque année. Ceci s'applique également en Colombie-Britannique où il y a une augmentation le 1er juillet ainsi que le 1er janvier.

Lorsqu'il n'y a pas d'indexation automatique, le parlement ou le lieutenant-gouverneur en conseil concerné adopte périodiquement des mesures législatives qui haussent les prestations versées aux travailleurs et aux personnes à charge. Généralement, ces augmentations s'appliquent à toutes les pensions existantes, quelle que soit la date de l'accident.

Assistance médicale

Le travailleur qui subit une lésion par suite d'un accident ou d'une maladie survenu à l'occasion de son travail dans une industrie régie par la législation a droit à tous les soins médicaux nécessaires de même qu'aux avantages connexes tant et aussi longtemps qu'il le faut, sans qu'il y ait de période d'attente.

Étant donné qu'un des buts principaux du régime d'indemnisation est de réadapter le travailleur blessé, la Commission essaie de faire en sorte que celui-ci reçoive les meilleurs soins médicaux possibles.

Elle fournit donc ces soins ou veille à ce qu'ils soient fournis tels qu'elle le demande, c'est-à-dire que tous les soins médicaux fournis sont directement surveillés et approuvés par la Commission.

L'expression "assistance médicale" englobe les soins médicaux, chirurgicaux et dentaires, l'hospitalisation, les services d'infirmières spécialisées, les médicaments, les prothèses, y compris leur entretien, ainsi que le remplacement et la réparation des dentiers et des lunettes. Les éléments dont la Loi ne fait pas spécifiquement mention sont laissés à la discrétion de la Commission.

Les différentes lois prévoient qu'il appartient à la Commission de juger de la nécessité, de la nature et de la qualité des soins médicaux fournis. Elle doit aussi statuer en cas de conflit ou de doute.

Tous les frais médicaux, pour les industries qui souscrivent au régime de responsabilité collective, sont payés à même la caisse-accidents. En Ontario, les employeurs qui assument une responsabilité individuelle et qui sont énumérés dans l'annexe II de la loi, défraient l'assistance médicale pour leurs travailleurs par l'intermédiaire de sommes laissées en dépôt à la Commission.

Le travailleur doit subir tous les examens médicaux ordonnés par la Commission. S'il refuse de le faire, ou y fait obstacle d'une façon ou d'une autre, son droit à l'indemnisation peut être suspendu, à la discrétion de la Commission, jusqu'à ce que les examens aient eu lieu.

Dans toutes les provinces (excepté en Alberta, en Ontario et en Saskatchewan) et dans les Territoires du Nord-Ouest, la Loi précise que la Commission peut approuver les mesures que l'employeur a prévues pour fournir de l'assistance médicale à ses employés et qui remplacent l'assistance médicale prescrite par la législation. Le plan d'assistance médicale de l'employeur ne peut cependant être approuvé que si, après consultation des travailleurs et de l'employeur, la Commission estime qu'il est au moins aussi favorable aux travailleurs que les dispositions de la Loi. En Colombie-Britannique et au Manitoba, la Loi stipule que les mesures prévues par l'employeur peuvent être approuvées si elles satisfont aux conditions imposées par la Commission.

La Loi fédérale sur l'indemnisation des marins marchands, qui s'applique aux marins non admissibles à une indemnité en vertu d'une loi provinciale des accidents du travail, prévoit une assistance médicale gratuite à partir de la date de l'incapacité sauf lorsque ceux-ci ont droit à l'assistance médicale en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada ou de toute autre loi qui prévoit des avantages similaires.

Premiers soins

Les lois de toutes les administrations stipulent que l'employeur doit fournir et entretenir, à ses frais, un poste de premiers soins.

Les services et l'équipement à fournir sont généralement décrits en détail dans la législation. Ils varient selon le nombre de travailleurs employés et, dans certains cas, selon le degré de danger existant dans l'industrie et la distance qu'il y a entre le lieu d'emploi et le cabinet médical ou l'hôpital le plus rapproché.

Les exigences posées pour les premiers soins sont des exigences minimales. L'employeur doit fournir des trousses de premiers soins dont le contenu varie en fonction du nombre de travailleurs qu'il emploie et, lorsque ceux-ci sont assez nombreux, il doit prévoir une salle de

premiers soins dont l'équipement et le personnel satisfont aux exigences de la Commission et/ou du ministère ou de l'organisme chargé des questions de santé et de sécurité au travail.

Dans toutes les administrations, l'employeur doit avoir en disponibilité un véhicule pour transporter les blessés à l'hôpital ou au cabinet médical le plus rapproché.

Réadaptation

Le régime canadien d'indemnisation des accidentés du travail vise la réadaptation des travailleurs. Il faut aider dans toute la mesure du possible les travailleurs blessés à recouvrer la santé et les mettre en mesure de retourner à leur emploi. Il s'agit dans chaque cas de réduire autant que possible l'importance de l'incapacité permanente dans le délai le plus court. A cette fin, la législation accorde aux travailleurs une assistance médicale illimitée et un programme de réadaptation professionnelle et fonctionnelle.

La législation de toutes les administrations donne à la Commission des pouvoirs très étendus dans le domaine de la réadaptation. Sa compétence est généralement reconnue en ces termes: "La Commission peut prendre les mesures et effectuer les dépenses qu'elle juge nécessaires dans le but d'aider les travailleurs blessés à retourner au travail et d'amoindrir ou de faire disparaître tout handicap qui pourrait résulter de leur blessure."

La réadaptation professionnelle comprend l'orientation professionnelle, des tests, des conseils et de l'aide pour trouver un emploi rémunérateur et un programme de recyclage, s'il y a lieu.

En Alberta, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et en Saskatchewan, la Commission peut également fournir des services d'orientation et d'aide à la formation au conjoint à charge du travailleur décédé de façon à aider cette personne à faire son entrée sur le marché du travail et à devenir auto-suffisante.

Bien que la Commission ne soit pas tenue de trouver du travail à un travailleur que son incapacité empêche de reprendre son ancien emploi, elle fait tout son possible pour l'aider à retourner sur le marché du travail.

En vertu de la Partie III du Code canadien du travail qui s'applique aux industries qui relèvent de l'autorité fédérale, un employeur ne peut congédier ou mettre à pied un employé pour le seul motif de son absence pour cause de maladie ou de blessure. Pour bénéficier de cette disposition, l'employé doit avoir été au service de l'employeur de façon continue durant au moins trois mois avant son absence et il ne doit pas avoir été absent pendant une période plus longue que celle de son traitement et sa réadaptation aux frais d'une administration des accidents du travail. Sur la demande écrite de l'employeur, l'employé doit fournir dans les quinze jours de son retour au travail, un certificat médical approprié.

Dans les autres administrations, les employeurs ne sont pas légalement tenus de reprendre un employé qui a été victime d'un accident du travail. Cependant plusieurs d'entre eux se sentent moralement obligés de rengager des travailleurs qui ont été blessés à leur service et certaines conventions collectives en font une exigence.

Maladies professionnelles

Dans les provinces et les territoires, le travailleur a droit à l'indemnisation pour maladie professionnelle, à certaines conditions, comme s'il s'agissait d'un accident. Ces conditions varient selon l'administration concernée de même que l'interprétation de l'expression "maladie professionnelle". Cependant, dans la plupart des cas, la législation s'applique à toute maladie caractéristique d'un travail, métier ou procédé industriel qui lui est particulière.

Dans chacune des administrations, excepté au Manitoba, en Saskatchewan, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la Loi appropriée s'accompagne également d'une annexe qui énumère les différentes maladies professionnelles et les procédés industriels auxquels elles sont reliées. Ces maladies jouissent alors d'une présomption réfutable qu'elles ont été causées par ces procédés. En d'autres termes, si un travailleur se trouve frappé d'incapacité par suite d'une maladie qui figure à l'annexe, pendant qu'il travaillait dans l'un des domaines figurant en regard du nom de sa maladie ou immédiatement après avoir cessé d'y travailler, sa maladie est réputée être due à la nature de son travail, à moins d'une preuve contraire.

Une maladie et son domaine d'emploi correspondant ne sont portés à l'annexe que lorsqu'il est établi que cette maladie est habituellement causée par ce métier ou procédé et qu'elle ne se déclare que rarement à l'extérieur de ce domaine d'occupation. Le travailleur profite de ce système. En effet, s'il contracte une maladie portée à l'annexe après avoir travaillé dans le domaine correspondant, il a automatiquement droit à une indemnisation à moins qu'il ne soit prouvé que sa maladie n'est pas d'origine professionnelle.

La Commission, le lieutenant-gouverneur en conseil ou la Commission avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, selon le cas, peuvent ajouter d'autres maladies à l'annexe.

Dans toutes les administrations, cependant, le travailleur qui a contracté une maladie, même si celle-ci ne figure pas à l'annexe, peut avoir droit à l'indemnisation s'il est prouvé que sa maladie est due à la nature de son travail. Dans ce cas, le travailleur ne peut pas bénéficier de la présomption que la Loi lui accorde pour les maladies énumérées à l'annexe mais la question du lien de causalité est établie par la Commission d'une manière similaire à celle utilisée en cas d'accident. Si la Commission en vient à la conclusion que la maladie professionnelle

contractée par le travailleur est particulière au genre d'emploi qu'il occupe, celui-ci est admissible à l'indemnisation aux mêmes conditions que s'il s'agissait d'un accident du travail.

Dans quelques administrations, pour avoir droit à l'indemnisation le travailleur doit se trouver empêché en raison d'une maladie professionnelle de gagner le salaire entier qu'il touchait auparavant à son travail. Cependant, lorsque la maladie est incurable, une indemnité peut être accordée sans qu'il y ait perte de salaire.

En Alberta, en Nouvelle-Écosse, à l'Ile-du-Prince-Édouard et dans les Territoires du Nord-Ouest, le travailleur doit, pour avoir droit à une indemnisation en raison d'une maladie industrielle, avoir occupé d'emploi auquel sa maladie est attribuable dans les 12 mois qui précèdent son incapacité. En Alberta et à l'Ile-du-Prince- Édouard, les dispositions susmentionnées ne s'appliquent que dans le cas des maladies professionnelles déclarées telles par la Loi ou les règlements; en Nouvelle-Écosse et dans les Territoires du Nord-Ouest, les dispositions s'appliquent aux maladies énumérées dans l'annexe et également dans le cas de toutes les maladies professionnelles reconnues telles par la Commission.

En Nouvelle-Écosse, la Loi prévoit des exceptions à la limite de 12 mois dans le cas des maladies dues à des radiations.

En Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Ontario et au Québec, la législation n'exige pas que le travailleur ait occupé l'emploi qui a causé sa maladie dans les 12 mois qui précèdent son incapacité.

En Ontario et au Québec, pour pouvoir bénéficier de la présomption que la Loi lui accorde pour les maladies énumérées à l'annexe, le travailleur doit avoir résidé dans la province concernée au cours des trois années qui précèdent sa première incapacité (au Québec, pendant les trois années qui ont précédé sa réclamation), à moins que la Commission n'ait la preuve que sa maladie n'a pas d'autre origine que son travail dans ladite province.

Au Nouveau-Brunswick et à l'Ile-du-Prince-Édouard, la législation établit clairement que le travailleur n'a droit à une indemnisation en raison de sa maladie professionnelle que lorsque celle-ci est due à son travail dans la province concernée.

En Saskatchewan, il n'y a pas de disposition spéciale pour le versement d'une indemnisation pour cause de maladie professionnelle; ceci est également vrai pour le Manitoba, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest sauf dans le cas de la silicose.

Dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan, la législation interdit le versement d'une indemnisation si le travailleur a, à l'époque où il est entré en fonction, déclaré qu'il n'avait jamais eu la maladie en cause,

tout en sachant qu'il faisait une fausse déclaration. Cependant, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Québec, le travailleur ne perd son admissibilité à l'indemnisation que s'il a fait cette déclaration par écrit.

Portée des diverses lois

Dans toutes les provinces, sauf en Alberta, au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Saskatchewan, les différentes lois sur les accidents du travail ne s'appliquent qu'aux domaines qu'elles indiquent. Ainsi, l'admissibilité d'un travailleur à l'indemnisation est déterminée en fonction de l'industrie dans laquelle il travaille ou de son genre d'occupation ou de travail.

En Alberta, la portée de la Loi s'étend à toutes les industries de la province sauf à celles qui sont exclues par les règlements. Ceci s'applique également au Nouveau-Brunswick et à la Saskatchewan où certaines industries sont exemptées par la Loi ou par voie de règlements. Au Québec, la Loi s'applique à toute industrie ou partie d'industrie à l'exception des services domestiques et des athlètes participant à des activités sportives.

Dans les deux territoires, le décret s'applique à toutes les industries, à quelques exceptions près.

Au début, les lois ne s'appliquaient qu'au secteur de l'industrie qui présentait le plus de risques. Leur portée a par la suite été étendue à d'autres emplois qui présentaient moins de risques de blessures, de sorte que maintenant la gamme d'industries tombant sous le coup de la législation est très étendue, particulièrement dans certaines provinces.

En général, les diverses lois s'appliquent à tous les domaines d'emploi qui touchent d'une façon ou d'une autre les industries et entreprises visées par la loi ou le décret. Tous les travailleurs d'une industrie régie par la législation, qu'ils travaillent à temps partiel ou à plein temps, se trouvent protégés, y compris les employés de bureau et les surveillants.

L'application de la Loi peut être étendue aux industries et aux domaines d'emploi qui ne sont pas régis si la Commission le juge à propos, ou dans deux provinces - Terre-Neuve et la Saskatchewan - par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur la recommandation de la Commission.

En plus de cette protection obligatoire, toutes les provinces ont prévu une protection facultative, qui est laissée à la discrétion de la Commission. Ainsi, l'employeur qui fait affaires dans un domaine qui n'est pas couvert par la Loi peut demander à la Commission de faire en sorte que ses travailleurs soient protégés, et celle-ci pourra, en autant que l'employeur accepte de verser la cotisation exigible, accéder à sa demande. De cette façon, les employeurs dont le domaine d'activité n'est pas couvert par la Loi pourront quand même se prévaloir de sa protection.

La plupart de ces industries qui ne sont pas comprises dans la portée de la législation, peuvent demander sa protection.

Les fonctionnaires fédéraux (sauf les membres des forces armées et de la Gendarmerie royale) de même que les employés de la plupart des sociétés de la Couronne, des commissions et organismes gouvernementaux sont protégés par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, loi fédérale dont nous avons brièvement parlé dans la première partie du présent document (Partage des pouvoirs législatifs).

L'Alberta, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et l'Ile-du-Prince-Édouard ont prévu une loi spéciale pour la protection des travailleurs aveugles. Toutes ces mesures législatives ont été adoptées pour aider les travailleurs aveugles à se trouver un emploi étant donné que ceux-ci pourraient se voir refuser du travail parce qu'ils présentent des risques plus élevés d'accidents. Les lois ont donc prévu de payer à partir de fonds publics la totalité ou la presque totalité des frais entraînés par l'indemnisation d'un accident survenu à un travailleur aveugle. La Loi sur les accidents du travail du Québec contient des dispositions semblables qui s'appliquent aux travailleurs handicapés visuels.

Rapports des accidents et délais pour déposer les demandes

Pour pouvoir bien juger si le travailleur a droit à l'indemnité, la Commission doit disposer d'un rapport complet et détaillé des circonstances qui ont causé la blessure. A cette fin, il faut que l'employeur, le travailleur et le médecin traitant soumettent avec diligence un rapport à la Commission, au moyen d'un formulaire spécial fourni par celle-ci.

Dans toutes les provinces et dans les territoires, la législation exige que le travailleur blessé informe son employeur de l'accident qu'il a subi aussitôt que possible après l'incident, mais elle renferme une disposition de sauvegarde suivant laquelle, dans certaines circonstances, le défaut de fournir cet avis ne constitue pas un obstacle pour le versement de l'indemnité. Au Manitoba, il faut avertir aussitôt que possible mais jamais plus de 30 jours après l'accident. De plus, aux termes de la Loi de toutes les provinces, sauf de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Manitoba, il faut avertir avant que le travailleur quitte volontairement l'emploi dans lequel il a été blessé. Il faut que l'employeur soit averti immédiatement pour pouvoir faire enquête sur l'accident et envoyer son rapport à la Commission.

Selon la Loi ou le Décret concerné, le défaut de fournir un avis, l'omission d'un détail ou une inexactitude dans l'avis, peuvent être excusés par la Commission pour l'une des raisons suivantes: 1) l'avis n'a pas pu être donné pour quelque raison suffisante; 2) l'employeur (ou son surveillant ou son représentant) était au courant de l'accident et de la blessure; 3) de l'avis de la Commission, l'employeur

n'a pas subi de préjudice; ou 4) la Commission est d'avis que la demande est juste et qu'elle doit être accordée.

En Alberta, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, au Québec, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest, l'avis de l'employé à l'employeur doit également être expédié à la Commission.

L'employeur doit signaler à la Commission tout accident qui entraîne une indemnité pour perte de temps ou des soins médicaux. Dans le Territoire du Yukon, il doit le faire immédiatement, en Alberta dans les 24 heures après qu'il a appris l'accident ou après en avoir été averti, au Québec dans les 2 jours et dans toutes les autres provinces de même que dans les Territoires du Nord-Ouest, dans les 3 jours qui suivent. A défaut du rapport de l'employeur, la Commission ne possède pas de confirmation du fait que la blessure s'est effectivement produite au travail.

La législation comporte des dispositions sévères pour garantir que les accidents seront signalés à la Commission et, dans trois provinces - la Colombie-Britannique, le Québec et la Saskatchewan - si un employeur néglige de le faire, il risque d'avoir à assumer tous les frais d'indemnisation et de soins médicaux.

Un rapport du médecin, informant la Commission que l'accident a entraîné une incapacité et indiquant sa nature et son degré, est exigé dans tous les cas où il est question d'indemnité pour perte de temps.

Les différentes lois provinciales et territoriales fixent un délai pour le dépôt des demandes d'indemnisation mais, comme dans le cas de l'avis d'accident, la Commission peut, dans certaines circonstances, accepter une demande même si celle-ci n'a pas été présentée dans les délais prescrits. Dans la plupart de ces administrations, elle peut le faire lorsque, selon elle, l'employeur n'a subi aucun préjudice ou que la demande est juste et doit être acceptée.

Sous réserve des dispositions qui autorisent la Commission à agir à sa discrétion dans des cas particuliers, les lois exigent que les demandes de la part de travailleurs ou de personnes à charge soient déposées dans les délais suivants:

Les Territoires du Nord-Ouest	- dans l'année qui suit l'accident ou trois ans après le décès
Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba et Yukon	- dans l'année qui suit l'accident ou le décès
Nouveau-Brunswick	- dans l'année qui suit l'accident ou six mois après le décès

Toutes les autres provinces	- dans les six mois qui suivent l'accident ou six mois après le décès.

Révision des demandes

Étant donné que, dans la plupart des administrations, on ne peut pas en appeler devant les tribunaux des décisions des différentes commissions (on trouvera les exceptions ci-dessous), celles-ci révisent librement leurs décisions et, dans bien des cas, une procédure de révision ou d'appel a été intégrée au mécanisme administratif. Au Québec, une personne qui se croit lésée peut en appeler de la décision d'un bureau de révision de la Commission à un organisme qui n'est pas relié à la Commission, la Commission des affaires sociales.

Les exceptions dont il est question dans le paragraphe précédent se trouvent au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et à l'Ile-du-Prince-Édouard, où il est possible de faire appel d'une décision auprès de la Cour suprême de la province (au Nouveau-Brunswick - la Cour d'appel et en Nouvelle-Écosse - la Cour suprême, division des appels). Ce droit d'appel diffère d'une loi à l'autre. Dans les quatre provinces susmentionnées, il ne s'applique qu'aux questions de droit ou à celles qui relèvent de la compétence de la Commission (ou, à Terre-Neuve, aux questions touchant à la fois le droit et les faits).

De plus, en Nouvelle-Écosse et à l'Ile-du-Prince-Édouard, une décision ne peut être portée en appel devant une cour qu'avec l'autorisation d'un juge de ladite cour et après que l'intéressé a présenté une requête dans les 30 et 15 jours respectivement qui suivent la date de la décision portée en appel. Au Nouveau-Brunswick, la Loi prévoit un droit d'appel immédiat, mais l'appelant doit, dans les 10 jours qui suivent la réception de l'exposé des faits et des motifs sur lesquels s'appuie la décision de la Commission et qui constitue le dossier de l'appel, demander à l'un des juges de la Cour de déterminer si, d'après le dossier, la décision de la Commission s'appuie sur une question de droit ou de compétence.

Dans chacune de ces provinces, la Commission (en Nouvelle-Écosse, le bureau d'appel de la Commission des accidents du travail) peut, de son propre chef, demander à la Cour de se prononcer sur n'importe quelle question de droit concernant une cause (à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, sur n'importe quelle question de droit ou de compétence). La Commission de Terre-Neuve peut également confier une cause à la Cour à la demande de l'une des parties ou à la demande du lieutenant-gouverneur en conseil.

Généralement, la législation prévoit également des procédures spéciales pour trancher les conflits de nature purement médicale.

Les motifs sur lesquels s'appuie une décision sont communiqués à l'appelant et même lorsque cette décision est sans appel, le dossier de la cause n'est pas clos. La Commission peut, à n'importe quel moment,

reconsidérer la question, pourvu qu'il y ait un motif suffisant, par exemple de nouvelles preuves ou l'aggravation d'une blessure.

Dans un certain nombre d'administrations, le travailleur accidenté peut se prévaloir des services d'un conseiller en indemnisation, dont le titre peut différer d'une province à l'autre, qui l'aidera gratuitement à établir et à présenter sa demande en vue d'obtenir une indemnité.

Poursuites contre des tiers

Le travailleur qui a droit à une indemnité en vertu d'un régime d'indemnisation des accidentés du travail ne peut poursuivre son employeur en cas d'accident survenu dans le cadre de son emploi puisque l'un des principes fondamentaux du régime d'indemnisation est que les prestations auxquelles le travailleur a droit tiennent lieu de l'indemnité qui lui serait accordée en cas de poursuite en dommages-intérêts contre l'employeur. De plus, dans toutes les provinces et dans le Territoire du Yukon, ni le travailleur accidenté, ni les personnes à sa charge, ni son employeur ne peuvent intenter de poursuite en cas d'accident du travail contre un employeur protégé par le régime d'indemnisation lorsque l'accident est survenu au cours des activités industrielles de ce dernier.

Malgré ce qui est mentionné plus haut, au Québec, un bénéficiaire peut exercer ce droit d'action contre un employeur dont l'industrie est assujettie à la Loi, autre que l'employeur du travailleur, lorsque la faute de celui-ci constitue une infraction ou un acte criminel au sens du Code criminel. Ceci s'applique également en Nouvelle-Écosse si l'accident subi par le travailleur est survenu lorsque celui-ci conduisait un véhicule à moteur enregistré. En outre, au Nouveau-Brunswick, la législation permet qu'on intente une poursuite contre un employeur, autre que l'employeur du travailleur, si celui-ci est blessé ou tué lorsque transporté d'un lieu à un autre ou à la suite d'un accident mettant en cause un véhicule à moteur.

Dans toutes les provinces (sauf en Nouvelle-Écosse) et dans le Territoire du Yukon, le travailleur ou les personnes à sa charge n'ont pas le droit d'engager des poursuites contre un travailleur protégé par le régime d'indemnisation.

En Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, on ne peut poursuivre l'employeur et les préposés à la gestion qui travaillent pour lui. Le travailleur n'a donc pas le droit de poursuivre les représentants de l'employeur qui occupent des fonctions de gérance ou de surveillance mais en Nouvelle-Écosse, il peut poursuivre un autre travailleur. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le bénéficiaire ne peut pas poursuivre un compagnon de travail de l'accidenté mais il peut poursuivre un travailleur au service d'un autre employeur.

Il arrive cependant que le travailleur soit blessé par suite de la négligence de personnes autres que l'employeur ou les personnes qui,

comme il a été dit plus haut, ne peuvent être poursuivies. Dans ce cas, le travailleur peut poursuivre la personne qu'il tient responsable de sa blessure. On parle alors de poursuite contre des tiers.

Partout au pays, sauf en Alberta, en Saskatchewan et dans les deux territoires, le travailleur qui est blessé par suite d'un accident du travail, qui a droit à une indemnité et qui, en raison des circonstances, pourrait poursuivre un tiers, peut choisir entre réclamer l'indemnité ou intenter une poursuite.

S'il choisit la poursuite, il est quand même assuré de toucher un montant équivalant à l'indemnité à laquelle il aurait eu droit. En effet, si le jugement lui accorde une indemnité moindre que celle qu'il aurait touchée en vertu du régime d'indemnisation, il a droit à la différence en vertu de la Loi. Dans de telles circonstances, la Commission du Manitoba peut toucher le montant qui a été accordé au travailleur par le tribunal et le lui donner sous forme de versements périodiques.

Si le travailleur accidenté préfère réclamer l'indemnité, c'est la Commission qui hérite de ses droits. Cela veut dire que le droit de poursuite du travailleur contre une tierce partie appartient maintenant à la Commission, qui peut alors décider si elle poursuivra la tierce partie ou essaiera d'en arriver à un compromis.

En Ontario, si le travailleur décide de réclamer l'indemnité et qu'il est employé dans une industrie où l'employeur est tenu responsable, en vertu du régime, du versement de l'indemnité, les droits du travailleur accidenté ou des personnes à sa charge passent alors à l'employeur qui peut poursuivre le responsable de l'accident pour en recouvrer des dommages-intérêts.

Au Québec, même si le bénéficiaire a décidé de réclamer une indemnisation en vertu de la Loi, il a le droit explicite de réclamer en vertu du droit commun, d'une personne autre que son employeur, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit et le montant de la perte réellement subie.

En Alberta et dans les territoires, le travailleur accidenté n'a pas le choix: s'il est victime d'un accident du travail qui lui donne droit à une indemnité en vertu du régime et que les circonstances sont telles qu'il aurait le droit de poursuivre une tierce partie, tous ses droits à cet égard ou ceux des personnes à sa charge passent alors à la Commission. Cependant, si la Commission y consent, le travailleur pourra poursuivre la tierce partie en cause.

En Saskatchewan, un travailleur ou une personne à charge reçoit une indemnisation et peut également intenter une poursuite. Dès que des indemnités sont payées, la Commission est de plein droit subrogée aux droits de recouvrement du bénéficiaire et peut intenter une action soit seule ou conjointement avec cette personne.

Accidents survenant en dehors de la province ou du territoire

Toutes les lois provinciales et territoriales renferment des dispositions qui prévoient le versement d'une indemnité au travailleur embauché par un employeur exerçant ses activités dans la province ou le territoire, qui est victime d'un accident survenu en dehors des limites de ladite province ou dudit territoire et qui aurait eu droit à l'indemnisation si l'accident s'était produit dans la province ou le territoire même. Il faut cependant respecter certaines conditions.

Les facteurs déterminants sont généralement le siège de l'entreprise, le domicile et le lieu de travail habituel de l'employé, la nature de son emploi et la longueur de la période durant laquelle il a travaillé en dehors de la province ou du territoire.

Sauf en Nouvelle-Écosse et à l'Ile-du-Prince-Édouard où la législation ne prévoit pas ce genre d'accord, toutes les Commissions sont parties à une entente interjuridictionnelle qui vise à éviter que les employeurs soient cotisés dans plus d'une administration sur le salaire d'un travailleur qui aurait droit de réclamer dans plus d'une administration. L'entente prévoit que les Commissions ne considèrent aux fins de la cotisation que les salaires gagnés dans l'administration concernée. Cette entente ne restreint aucunement le choix du travailleur de réclamer une indemnisation dans l'administration où il réside ou dans celle où l'accident s'est produit.

Travailleurs et personnes à charge domiciliés à l'étranger

Toutes les lois provinciales et territoriales sur l'indemnisation des accidentés du travail prévoient le versement d'une indemnité aux travailleurs ou aux personnes à leur charge admissibles, qui sont domiciliés à l'étranger. Toutefois, dans la plupart des cas, la Commission doit avoir au préalable accordé la permission de partir et elle peut également imposer d'autres conditions, notamment de fournir une preuve d'identité et de la permanence de l'incapacité.

Sauf en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan, les indemnités auxquelles ont droit les personnes à charge domiciliées à l'étranger leur sont versées sur une base de réciprocité. En d'autres termes, les personnes à charge n'ont un droit légal aux indemnités que si les résidents de la province ou du territoire en cause qui se trouvent dans la même situation par rapport au pays étranger en question sont également admissibles à une indemnisation en vertu de la loi sur les accidents du travail qui s'applique à eux. Cette condition de réciprocité est également valable dans le cas d'un travailleur invalide au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et à l'Ile-du-Prince-Édouard.

Lorsqu'une indemnité est payable sur une base de réciprocité comme il a été décrit plus haut, les versements peuvent être réduits au montant qui est payable en vertu de la législation du pays étranger en question, si ce montant est moindre que celui qui est prévu par la

législation de la province ou du territoire en cause. Au Nouveau-Brunswick la Loi tient compte du fait que le niveau de vie est plus élevé au Canada que dans certains autres pays, et permet à la Commission d'ajuster le montant de l'indemnité en conséquence.

Dans la plupart de ces administrations cependant, si l'exigence de réciprocité n'est pas satisfaite, la Commission peut adjuger l'indemnité qu'elle juge appropriée.

Financement du régime d'indemnisation des accidentés du travail

Registre des salaires, estimation de la masse salariale et cotisation

Aux termes de toutes les lois et des décrets sur les accidents du travail, tous les employeurs régis doivent tenir des registres de salaires fidèles donnant tous les détails voulus. Ces registres doivent être présentés sur demande à la Commission et à ses représentants.

L'employeur qui néglige de tenir les registres de salaires voulus est passible d'une amende. L'employeur peut aussi encourir une pénalité s'il refuse de laisser examiner ses livres et ses registres ou s'il empêche ou entrave une inspection ou une enquête.

Tout employeur exploitant une industrie soumise à la Loi est tenu de transmettre à la Commission, à la date prescrite au début de chaque année ou avant, une déclaration assermentée relative au montant des salaires payés au cours de l'année précédente, et une estimation des salaires pour l'année courante.

Tout employeur qui ouvre pendant l'année une entreprise assujettie à la législation doit en avertir la Commission en deçà du délai prescrit et lui remettre une estimation de la masse salariale pour le reste de l'année.

Les estimations de la masse salariale remise à la Commission aux fins de l'établissement des cotisations doivent comprendre les salaires seulement jusqu'à la limite du plafond des gains assurables tel qu'établi par la législation. Par conséquent, toute partie du salaire d'un travailleur qui dépasse ce plafond doit être déduite du montant de la masse salariale.

Les industries qui participent dans chaque province ou territoire au régime de responsabilité collective sont, pour les besoins de la cotisation, divisées en catégories selon le type d'activités ou de produit fini qu'elles comportent.

Sur la foi des déclarations concernant la masse salariale, la Commission établit les cotisations que devront lui verser les employeurs des diverses catégories et qui serviront à payer les indemnisations relatives aux accidents se produisant dans ces catégories pendant

l'année, à constituer des réserves en vue des indemnités payables au cours des années à venir et à couvrir les frais d'administration.

Le montant des cotisations perçues est calculé selon un taux provisoire d'après l'estimation de la masse salariale fournie par l'employeur ou, si l'employeur néglige de fournir cette estimation ou que la Commission estime celle-ci trop basse, sur une estimation que la Commission fera elle-même. A la fin de l'année, le taux des cotisations est rectifié lorsque le nombre d'accidents qui se sont produits à l'intérieur d'une même catégorie ou d'un même groupe le justifie et ce taux est alors appliqué à la masse salariale réelle de l'année.

Aux fins de la perception des cotisations, chaque industrie est considérée comme une unité et, sauf dans les cas où la Commission prévoit des mesures d'évaluation spéciales, ces diverses divisions ne doivent pas être séparées, ni les contributions de chacune calculées séparément. Lorsque des mesures existent dans ce sens, la séparation est obligatoire et l'employeur doit tenir un registre de la masse salariale pour chaque genre de travail.

L'employeur qui néglige de présenter sa déclaration concernant la masse salariale s'expose:

1) à devoir verser des cotisations déterminées arbitrairement par la Commission;

2) à une pénalité pour retard à remettre son rapport;

3) à payer tous les frais (ou dans certaines provinces une partie substantielle des frais) de tout accident pouvant arriver à ses travailleurs durant la période ou il n'est pas en règle avec la Commission.

Le fait qu'un employeur omet de faire les déclarations voulues à la Commission n'empêche pas le travailleur d'être indemnisé pour un accident survenu pendant la période de retard, mais comme il a été dit plus haut, l'employeur peut se voir imposer une pénalité.

Le paiement de ladite pénalité peut être exigé de la même façon que celui de la cotisation. Dans toutes les provinces et dans les territoires, la Commission peut supprimer cette pénalité si elle a la preuve que le retard était justifié.

Dans la plupart des administrations, la Commission peut exiger un pourcentage supplémentaire, fixé par elle-même, de la cotisation ou des intérêts ou dans certains cas, une amende, si la masse salariale a été sous-estimée.

Partout, l'employeur est tenu de payer sa cotisation, une cotisation spéciale ou partie de la cotisation à la date fixée, faute de quoi il peut se voir imposer une pénalité sous forme de pourcentage additionnel sur le solde impayé.

En Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan, l'employeur pourrait être tenu, en plus de payer toute autre pénalité, de défrayer les frais encourus par un accident survenu pendant son retard à payer une cotisation due. Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'employeur peut être tenu de payer à la Commission un montant qui n'excède pas celui de l'indemnité à payer. C'est également le cas au Yukon, sauf que le montant maximum de la pénalité supplémentaire a été fixé à la moitié du coût de l'accident, jusqu'à concurrence d'un certain plafond.

Lorsque l'intéressé refuse ou néglige de payer sa cotisation, la Commission peut recourir à des moyens légaux. Ceux-ci varient d'une administration à l'autre, mais dans toutes les provinces et dans les territoires, la Commission peut délivrer un certificat déclarant qu'une cotisation d'un certain montant a été établie, qu'elle doit être payée par la personne dont le nom figure sur le certificat et qu'un certain montant demeure impayé. La Commission dépose alors ce certificat au greffe du tribunal approprié et celui-ci prend alors valeur d'ordonnance de Cour et peut être appliqué de la même façon qu'un jugement du tribunal.

Responsabilités des entrepreneurs et sous-entrepreneurs en matière de cotisation

Partout au pays, lorsqu'un travail est entrepris à forfait pour le compte d'un employeur exploitant une industrie régie par la législation, l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur est responsable du versement à la Commission des cotisations relatives à ce travail, mais l'employeur qui commande le travail (l'adjudicateur) est tenu responsable de leur paiement advenant le cas où l'entrepreneur et le sous-entrepreneur soit en défaut. L'employeur qui donne le contrat doit par conséquent s'assurer que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur a payé ses cotisations vu qu'autrement il peut être tenu de les payer lui même.

Il y a cependant une exception à cette règle. Dans le cas des travaux régis par la législation et qui seront confiés à un sous-entrepreneur, l'adjudicateur, l'entrepreneur et le sous-entrepreneur sont tenus responsables du paiement des cotisations excepté en Colombie-Britannique, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick, ou cette responsabilité n'incombe qu'à l'entrepreneur et au sous-entrepreneur.

Dans la plupart des administrations, la Loi stipule que, jusqu'à ce que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur ait versé la cotisation, les travailleurs de l'entrepreneur ou du sous-entrepreneur sont réputés être au service de l'adjudicateur, cela dans le but de s'assurer que les travailleurs reçoivent bien l'indemnisation à laquelle ils ont droit et qu'on pourrait peut-être autrement leur refuser.

Partout au pays, excepté en Colombie-Britannique, la Loi prévoit que l'adjudicateur sera remboursé de la somme qu'il a été tenu de payer parce que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur a négligé de payer la cotisation relative au travail qui lui avait été confié et, de la même

façon, il est également prévu que l'entrepreneur sera remboursé par le sous-entrepreneur du montant de la part des cotisations payées par lui pour le compte du sous-entrepreneur et de ses employés.

De plus, en Ontario et en Saskatchewan, l'adjudicateur, qu'il soit régi par la Loi ou non, qui donne à contrat des travaux qui sont assujettis à la législation, est tenu de veiller à ce que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur paye ses cotisations. S'il néglige de le faire, il devra payer lui-même lesdites cotisations. L'adjudicateur a le droit de se faire rembourser par la personne qui aurait dû effectuer ce paiement et peut déduire du montant qu'il doit à ladite personne celui de la cotisation que cette dernière aurait dû payer.

Classification des industries

Pour le calcul de la cotisation, les industries régies par chacune des lois sont divisées en catégories selon le type d'activités ou de produit fini qu'elles comportent. Ces catégories sont habituellement divisées en sous-catégories, dont les taux de cotisation diffèrent. Dans certaines administrations, la classification des industries est comprise dans la législation, et dans d'autres, elle est confiée à la Commission. Les commissions peuvent, périodiquement et à leur gré, ajouter des catégories, subdiviser ou réarranger celles qui existent déjà, ajouter des industries ou encore en retrancher. Dans certaines provinces, ce droit est cependant soumis à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil.

C'est la Commission qui fixe le taux de cotisation pour chaque catégorie ou sous-catégorie. Ces taux reflètent directement le coût des accidents, mais certains autres facteurs entrent en ligne de compte.

Chaque catégorie ou sous-catégorie est solidaire; elle subvient annuellement à ses propres besoins et la Commission est obligée de percevoir des employeurs appartenant à chacune d'elles des fonds suffisants pour défrayer les coûts de tous les accidents qui peuvent survenir dans cette catégorie ou sous-catégorie au cours de l'année, de même que des fonds pouvant constituer une réserve suffisante pour le paiement des pensions. Le taux de cotisation de chaque sous-catégorie ou groupe est calculé en fonction du coût global des accidents qui se sont produits précédemment dans les industries qu'elles comprennent. Parmi les autres facteurs dont il est tenu compte pour le calcul du taux des cotisations d'une catégorie ou d'une sous-catégorie, se trouvent l'estimation des frais relatifs aux réclamations en suspens à la fin de l'année, les frais d'administration, les déboursés concernant la prévention des accidents et les prévisions relatives au fonds de réserve et aux frais imprévus.

Un fonds de secours est également prévu pour venir en aide à une catégorie qui, au cours d'une année, pourrait avoir des frais trop lourds par suite d'une catastrophe ou d'autres circonstances particulières.

De plus, toutes les administrations maintiennent une caisse servant en cas de deuxième accident de façon à éliminer les frais accrus

qui surviennent lorsqu'une lésion s'ajoute à une condition déjà existante et engendre des coûts plus élevés que la normale. Ces fonds amoindrissent la résistance des employeurs à engager des travailleurs atteints de déficiences physiques et facilitent leur réadaptation.

Tarifs fondés sur le mérite

Dans toutes les administrations, des dispositions législatives prévoient l'instauration de tarifs fondés sur le mérite ou le démérite et qui sont basés sur le coût des accidents imputés à un employeur en particulier. Lorsque la majorité des employeurs dans une catégorie ou sous-catégorie sont en faveur d'un tarif fondé sur le mérite, il s'applique alors au groupe dans son entier. Les Commissions peuvent également imposer un tel tarif. Alors que le taux de cotisation de base de la catégorie ou sous-catégorie demeure inchangé, on compare le coût réel des réclamations imputées à chaque employeur à la moyenne du groupe et le tarif s'appliquant à chacun subit un rajustement. Les employeurs dont le coût des réclamations est supérieur à la moyenne, voient leurs cotisations augmenter alors que ceux dont le coût est inférieur à la moyenne, obtiennent une réduction.

On applique généralement une formule qui limite les augmentations à un certain pourcentage du taux de cotisation de base et les réductions font contrepoids à ces augmentations. En redistribuant le fardeau des cotisations, un système de ce genre est plus près d'un régime basé sur la responsabilité individuelle et, si les variations sont assez grandes, peut avoir un impact sur les activités de l'employeur dans le domaine de la prévention des accidents.

Lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail

Fédéral

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, c.G-8 modifiée)

Loi sur l'indemnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée)

Règlement sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation (en vertu de la Loi sur l'aéronautique) (CRC 1978, c.10 modifié)

Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers (DORS/82-385)

Alberta

Workers' Compensation Act (S.A. 1981, c.W-16 modifiée)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.A. 1980, c.B-7)

Colombie-Britannique

Workers' Compensation Act (R.S.B.C. 1979, c.437 modifiée)

Manitoba

Workers' Compensation Act (R.S.M. 1970, c.W-200 modifiée)

Nouveau-Brunswick

Loi sur les accidents du travail (L.R.N.B. 1973, c.W-13 modifiée)

Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose (L.R.N.B. 1973, c.S-9 modifiée)

Loi sur les accidents de travail des aveugles (L.R.N.B. 1973, c.B-6 modifiée)

Terre-Neuve

Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.403 modifiée)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.23 modifiée)

Employers' Liability Act (R.S.N. 1970, c.110)

Nouvelle-Écosse

Workers' Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.343 modifiée)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.24)

Ontario

Workmen's Compensation Act (R.S.O. 1980, c.539 modifiée)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.O. 1980, c.45)

Workmen's Compensation Insurance Act (R.S.O. 1980, c.540)

Ile-du-Prince-Édouard

Workers' Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.W-10 modifiée)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.B-5)

Québec

Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. 1977, c.A-3 modifiée)

Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières (L.R.Q. 1977, c.I-7 modifiée)

Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q. 1979, c.63 modifiée)

Saskatchewan

Workers' Compensation Act, 1979 (S.S. 1979, c.W-17.1 modifiée)

Territoires du Nord-Ouest

Workers' Compensation Ordinance (O.N.W.T. 1977(1), c.7 modifiée)

Territoire du Yukon

Workers' Compensation Ordinance (O.Y.T. 1973 (3rd), c.6 modifiée)

Workmen's Compensation Supplementary Benefits Ordinance (O.Y.T. 1973 (3rd), c.7)

Adresses des Commissions des accidents du travail

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 2415 (9912-107th St.),
Edmonton, Alberta
T5J 2S5

The Workers' Compensation Board,
5255 Heather Street,
Vancouver, British Columbia
V5Z 3L8

The Workers' Compensation Board,
333 Maryland Street,
Winnipeg, Manitoba
R3G 1M2

La Commission des accidents du travail
C.P. 160 (1 rue Portland)
Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)
E2L 3X9

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 9000 (146-148 Forest Road)
St. John's, Newfoundland
A1A 3B8

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 1150 (5668 South St.),
Halifax, Nova Scotia
B3J 2Y2

The Workmen's Compensation Board,
2 Bloor Street East,
Toronto, Ontario
M4W 3C3

The Workers' Compensation Board,
P.O. Box 757 (60 Belvedere Ave.),
Charlottetown, P.E.I.
C1A 7L7

La Commission de la santé et de la sécurité du travail
C.P. 1200 (524, rue Bourdages)
Québec (Québec)
G1K 7E2

The Workers' Compensation Board,
1840 Lorne Street,
Regina, Saskatchewan
S4P 2L8

The Workers' Compensation Board,
Yellowknife, Northwest Territories,
X1A 2L9

The Workers' Compensation Board,
4110 4th Avenue,
Suite 300,
Whitehorse, Yukon Territory
Y1A 4N7

Commission d'indemnisation des marins marchands
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

PRESTATIONS-DÉCÈS AUX PERSONNES A CHARGE

a) Funérailles, transport du corps, montant forfaitaire à la veuve

Administration	Allocation funéraire maximum	Allocation maximum pour le transport du corps	Montant forfaitaire à la veuve
Alberta	1 350$	450$	1 100$[1]
Colombie-Britannique	1 269,66$ plus 423,24$ pour terrain ou incinération	423,24$ (pour les dépenses dans la province seulement)	1 058,11$[2]
Manitoba	300$ plus 50$ pour terrain ou incinération	Dépenses nécessaires; discrétion de la Commission d'accorder les dépenses dans la province ou à l'extérieur de la province	1 050$[1]
Nouveau-Brunswick	775$	Dépenses nécessaires au Canada	
Terre-Neuve	1 000$	Dépenses nécessaires	15 912$ min. 39 375$ max.[1]
Nouvelle-Écosse	750$	300$	1 000$[1]
Ontario	1 200$	Dépenses nécessaires	1 200$[1,2]
Ile-du-Prince-Édouard	500$	100$	500$[1]
Québec	600$	500$	500$[1,2]
Saskatchewan	Inclue dans le montant forfaitaire	Dépenses nécessaires au Canada	1 000$

a) Funérailles, transport du corps, montant forfaitaire à la veuve (Suite)

Administration	Allocation funéraire maximum	Allocation maximum pour le transport du corps	Montant forfaitaire à la veuve
Territoires du Nord-Ouest	928$	Dépenses nécessaires à l'intérieur des Territoires	928$[1]
Territoire du Yukon	1 261$	223$	1 101$[1]
Fédéral			
1) Marins marchands	700$	125$	750$[2]
2) Prisonniers	500$	100$	500$[1]

[1]Un veuf à charge de la défunte épouse a droit aux mêmes avantages que la veuve (seul un veuf à charge invalide a ce droit à Terre-Neuve)

[2]Dans le cas où il n'y a aucun époux survivant, la personne qui prend soin des orphelins a droit au montant forfaitaire (ou l'épouse de droit commun en C.B.); au Québec, les personnes à charge se partagent l'indemnité.

Remarque: Abréviations (pas toutes normalisées) - acc., accident; mont., montant; moy., moyenne; circ., circonstances; diff., différences; ch., chacun; équ., équivalent; ex., excédant; pf, prestations accordées par le fédéral en vertu du Régime de pensions du Canada; inc., inclus; max., maximum; min., minimum; m., par mois; prop., proportion, proportionnel; ITP, incapacité totale permanente; ITT, incapacité totale temporaire; sem., par semaine.

Le 1er janvier 1982

b) Prestations mensuelles

Administration	Veuve[1,4]	Enfant orphelin de père ou de mère	Enfant orphelin	Seules personnes à charge autres que veuve ou enfant	Maximum
Alberta	Pension d'ITP au complet: min. 675$ m.[9]	À la discrétion de la Commission 139$ m. si moins de 18 ans et ne réside pas avec parent	Moins de 18 ans: pension d'ITP au complet versée au tuteur[2] plus somme max. de 66$ m. à la discrétion de la Commission	Comme Terre-Neuve; max. pension d'ITP	
Colombie-Britannique	En rapport avec la pension d'ITP[5]	Plus de deux enfants âgés de moins de 18 ans: 137,52$[2,5] m	Moins de 18 ans: En rapport avec la pension d'ITP[2,6] m	Comme Terre-Neuve; Max. aux personnes à charge: 243,34$ m. Si veuve ou orphelin, max. aux parents: 243,34$ m. Max. aux parents partiellement à charge 243,34$ m. à la discrétion de la Commission	
Manitoba	Pension d'ITP au complet Min. 475$ m.	Si conjoint choisit de recevoir 475$ plus mont. pour enfants, moins de 16 ans: 107$ m; plus de 16 ans fréquentant l'école: 119$ m.[2]	Moins de 16 ans: 119$ m. Plus de 16 ans fréquentant l'école: 131$[2] m.	Comme Terre-Neuve Max. à la mère entièrement à charge: 475$ m. Autres personnes à charge: max. 30$ m. ch. Max. en tout: 60$ m.	75% moy. des gains[3]. Min. 475$ m. au conjoint; plus mont. payable pour l'enfant au conjoint avec 1 enfant ou plus mont. payable pour 2 aînés à la veuve avec 2 enfants ou plus

b) Prestations mensuelles (Suite)

Administration	Veuve[1,4]	Enfant orphelin de père ou de mère	Enfant orphelin	Seules personnes à charge autres que veuve ou enfant	Maximum
Nouveau-Brunswick	80% gains moy. nets du travailleur[10]		Moins de 18 ans: 129,17$ m., 161,46$ m. ou 193,75$ m. selon l'âge[2]	Comme Terre-Neuve	90% perte estimée de gains nets
Terre-Neuve	75% pension d'ITT[11]. Si enfants de moins de 16 ans: min. 410$ m. plus 95$ ch.	16 ans ou plus: 100$ m. à la discrétion de la Commission[2]	Renseignements sur l'allocation pas encore disponibles	Somme raisonnable déterminée par la Commission proportionnellement à la perte pécunière équivalente à ce que le travailleur aurait contribué de l'avis de la Commission	
Nouvelle-Écosse	476$ m.	Moins de 18 ans: 124$[2] m.	Moins de 18 ans: 124$[2]m.	Comme Terre-Neuve Max. à la personne à charge: 151$ m. Max. en tout: 198$ m.	
Ontario	492$ m.	Moins de 16 ans: 136$[2] m.	Moins de 16 ans: 153$[2]m.	Comme Terre-Neuve Max. 492$ m.	
Ile-du-Prince-Édouard	350$ m.	Moins de 16 ans: 75$[2] m.	Moins de 16 ans: 90$[2] m.	Comme Terre-Neuve Max. au(x) parent(s): 40$ m. Max. en tout: 60$ m.	75% moy. des gains[3]; en certains cas, la Commission peut annuler ce max.

b) Prestations mensuelles (Suite)

Administration	Veuve[1],[4]	Enfant orphelin de père ou de mère	Enfant orphelin	Seules personnes à charge autres que veuve ou enfant	Maximum
Québec	Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP[7] Min. 333,21$ m.; 419,87$ m. si un enfant; 506,53$ m. si plus d'un enfant	Moins de 18 ans: Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP[2],[7]	Moins de 18 ans: Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP[2],[7]	Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP[7]	80% de la pension d'ITP. Ne s'applique pas aux minima mentionnés à la colonne 2.
Saskatchewan	Pension d'ITP au complet[8] Min. 580$ m. 530$ si 65 ans ou plus		Moins de 16 ans: 135$ m. plus somme à la discrétion de la Commission[2]	Comme Terre-Neuve	75% de la perte estimée de gains
Territoires du Nord-Ouest	638$ m.	Moins de 16 ans: 145$[2] m.	Moins de 16 ans: à la discrétion de la Commission Max. en tout 638$[2] m.	Comme Terre-Neuve max. 638$ m.	
Territoire du Yukon	438$ m.	Moins de 16 ans: 144$ m. Enfant invalide: 167$[2] m.	Moins de 18 ans: 144$ m. Enfant invalide: 167$[2] m. plus 20$ à la discrétion de la Commission	Max. aux parents fixé par la Commission	

b) Prestations mensuelles (Suite)

Administration	Veuve[1],[4]	Enfant orphelin de père ou de mère	Enfant orphelin	Seules personnes à charge autres que veuve ou enfant	Maximum
Fédéral					
1) Marins marchands	375$ m. si la veuve est seule Min. 460$ m. quand il y a un enfant ou plus	Moins de 18 ans: 85$[2] m.	Moins de 18 ans: 95$[2] m.	Comme Terre-Neuve	75% de la moy. des gains[3]; moy. des gains si la veuve est la seule personne à charge ou a plus d'un enfant[1]
2) Prisonniers	300$ m.	Moins de 16 ans: 60$[2] m.	Moins de 16 ans: 75$[2] m.		75% du salaire mensuel (175h.) minimum versé aux personnes de 17 ans et plus

[1]Le veuf (en C.-B., à T.-N. et dans le cas du féd. 1) seul le veuf invalide) à charge de sa défunte épouse a droit aux mêmes prestations que la veuve. Quand il n'y a pas de conjoint à charge survivant, l'épouse de droit commun à charge (le conjoint en Alta., au Man., en Ont., à l'I.-P.-É., en Sask., dans les T.N.-O. et dans le cas du fédéral 2)) peut avoir droit aux mêmes prestations que la veuve; en Ontario, l'épouse de droit commun y a droit après 6 ans de cohabitation (2 ans si un enfant ou plus est né), en Alberta et à l'Ile-du-Prince-Édouard 5(2), en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest 3(1), en Saskatchewan 2, au Manitoba 3, en Nouvelle-Écosse 7(1), à Terre-Neuve 7(2), dans le cas du fédéral 2) 6(2) et au Yukon 3 (immédiatement avant la mort s'il y a un enfant ou plus). Au Québec, l'époux de droit commun a droit à des prestations après 3 ans de cohabitation (1 an si un enfant est né).

b) Prestations mensuelles (Suite)

[2]Des versements peuvent être faits aux enfants à la discrétion de la Commission, s'il est souhaitable qu'un enfant poursuive ses études; les prestations peuvent continuer jusqu'à l'âge de 18 ans au Yukon, de 21 ans en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, à l'Ile-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et dans le cas du fédéral 1 et 2); jusqu'à ce que l'enfant reçoive un diplôme universitaire ou termine un cours de formation technique au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest; et aussi longtemps que l'enfant poursuit ses études en Ontario. À Terre-Neuve, à l'Ile-du-Prince-Édouard et au Yukon, un enfant invalide (au Québec, un enfant invalide ou un étudiant de plus de 18 ans) reçoit des versements aussi longtemps que la Commission considère qu'un travailleur aurait contribué au soutien de celui-ci; dans les autres administrations, les prestations aux enfants invalides sont versées jusqu'à la guérison. En Alberta, lors de l'anniversaire des 18 ans du plus jeune enfant, les enfants qui n'avaient pas atteint cet âge lors du décès du travailleur se partagent une pension décroissante échelonnée sur 5 ans.

[3]Pour le maximum des gains annuels qui sert au calcul de l'indemnisation, se reporter aux Tableaux des prestations d'invalidité, colonne 6.

[4]Mariage d'une veuve ou d'un veuf qui reçoit des prestations: une somme forfaitaire équivalente aux versements de deux ans en Colombie-Britannique, en Ontario et dans le cas du fédéral 1); le moindre de 2 ans ou du nombre de mois à écouler à la pension de 5 ans en Saskatchewan; un an au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, dans les Territoires du Nord-Ouest et dans le cas du fédéral 2); 3 600$ au Manitoba; 5 515$ au Yukon; 2 443$ en Nouvelle-Écosse et à l'Ile-du-Prince-Édouard, un versement de 350$ pendant 12 mois; dans chaque province, il est possible de recevoir un versement global. Le conjoint à charge continue de recevoir les versements auxquels un enfant a droit. Au Nouveau-Brunswick, ceci s'applique également à la cohabitation lorsqu'une autre personne a une obligation légale d'assurer le soutien du conjoint. Au Québec, le conjoint perd son droit à une indemnité s'il se remarie ou cohabite de façon maritale pendant 3 ans (1 an si un enfant) et un délai de 5 ans s'est écoulé depuis le décès.

[5]Régime d'indemnisation de la Colombie-Britannique pour les décès survenus à partir du 1er juillet 1974 inclusivement, même si l'accident qui a entraîné la mort a pu se produire auparavant; la veuve ou le veuf invalide ayant deux enfants ou plus: la pension d'ITP (comprenant les prestations du fédéral (pf inc.)) plus 137,52$ m. pour chaque enfant au-delà de deux. La veuve ou le veuf invalide ayant un enfant: 85% de la pension d'ITP (pf inc.). La veuve de 50 ans ou plus au moment du décès ou le conjoint invalide: 60% de la pension d'ITP (pf inc.), min. 444,35$ m. Lorsqu'il n'y a pas d'enfant à charge: la veuve de moins de 40 ans au moment de la mort qui n'est pas invalide et le veuf qui n'est pas invalide; une somme forfaitaire de 21 161,43$; la veuve qui n'est pas invalide, âgée de 40 à 50 ans au moment du décès: un min. de 444,35$ m. plus une partie, selon l'âge, de la différence entre cette somme et 60% de la pension d'ITP.

b) Prestations mensuelles (Suite)

[6]Prestations versées aux orphelins pour les décès survenus à partir du 1er juillet 1974 inclusivement: un enfant, 40% de la pension d'ITP (pf inc.); deux enfants 50% de la pension d'ITP (pf inc.); trois enfants ou plus, 60% de la pension d'ITP plus 137,52$ m. pour chaque enfant au delà de trois (pf inc.).

[7]Régime d'indemnisation du Québec pour les décès survenus le ou après le 1er janvier 1979: au conjoint survivant et aux autres personnes à charge ou, à défaut de conjoint survivant, aux personnes à charge, à part égales, 55% de la pension d'ITP pour une personne à charge, 65% pour deux personnes à charge et 5% de plus par personne à charge à compter de la troisième, jusqu'à concurrence de 80%. S'il y a à la fois des personnes entièrement et partiellement à charge, la Commission peut attribuer à chacune une part de l'indemnité proportionnellement à la perte pécuniaire subie. Le conjoint survivant de moins de 35 ans ainsi que le conjoint séparé, divorcé ou dont le mariage a été déclaré nul par un jugement et qui, au moment de l'accident, avait droit de recevoir du travailleur une pension alimentaire, n'est plus considéré à charge 5 ans après le décès du travailleur lorsque cette personne est sans enfant et n'est pas invalide.

[8]L'indemnisation est versée pendant 5 ans ou jusqu'au remariage s'il se produit avant. Cependant, on prolonge le paiement de prestations jusqu'à ce que le plus jeune enfant à charge du travailleur décédé atteigne l'âge de 16 ans. En outre, les versements peuvent continuer au delà des 5 ans lorsque la Commission est d'avis qu'il y aurait autrement des privations excessives.

[9]Un conjoint ayant des enfants à charge continue à recevoir la pension jusqu'à l'anniversaire des 18 ans du plus jeune enfant, date à partir de laquelle on verse une pension décroissante échelonnée sur 5 ans; on peut prolonger le versement des prestations si le conjoint est sans emploi. Lorsqu'il n'y a pas d'enfants à charge, la pension décroissante échelonnée sur 5 ans s'applique à moins que le conjoint soit sans emploi et accepte de suivre des cours de réadaptation; dans ce dernier cas, la totalité de la pension est versée pendant une certaine période avant que la pension de 5 ans n'entre en vigueur. Les personnes ne jouissant que d'une indépendance économique partielle et celles qui ne peuvent trouver un emploi en raison de leur âge ou d'une infirmité, peuvent bénéficier de rentes spéciales.

[10]La pension est versée jusqu'à l'âge de 65 ans. Les prestations sont rajustées lorsque le conjoint a son propre revenu.

[11]Lorsque le conjoint a 35 ans ou moins, la rente n'est versée que s'il y a des enfants et elle se termine lorsque le plus jeune d'entre eux atteint l'âge de 16 ans. Le conjoint plus âgé ou invalide continue de recevoir des prestations jusqu'à 65 ans à moins qu'une prolongation ne soit accordée; celles-ci sont réduites si le conjoint a moins de 50 ans et n'a pas d'enfant à charge.

Le 1er janvier 1982

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

Administration	Invalidité totale permanente	Invalidité partielle permanente	Invalidité totale temporaire	Invalidité partielle temporaire	Plafond des gains annuels
Alberta	90% des gains moy. nets[6] Min. 675$ m.	Prop. de 90% des gains moy. nets d'après la diminution de la capacité[6] Min. prop. de l'ITP	90% gains moy. nets. versé aux 2 sem.[6] ou ces gains s'ils sont inférieurs à 675$ m.	Prop. de 90% gains moy. nets d'après la diminution de la capacité[6]	40 000$
Colombie-Britannique	75% des gains Min. 687,78$ m.	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[1,2,3]	75% des gains Min. 158,71$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'accident[2,3]	24 700$
Manitoba	75% des gains Min. 475$ m. ou gains, si inférieurs	Mont. déterminé par la Commission, max.: 75% des gains[2,3] La Commission peut verser plus dans certaines circ.	75% des gains Min. 475$ m. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'acc. ou d'après la diminution de la capacité[2]	23 000$
Nouveau-Brunswick	90% de la perte estimée de gains nets[5]	90% de la perte estimée de gains nets[5]	90% de la perte estimée de gains nets	90% de la perte estimée de gains nets	23 200$

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ (Suite)

Administration	Invalidité totale permanente	Invalidité partielle permanente	Invalidité totale temporaire	Invalidité partielle temporaire	Plafond des gains annuels
Terre-Neuve	75% des gains Min. 530,40$ m. Lorsque enfants seraient admissibles, pas moins que ce qui serait versé à la veuve.	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[1,2] Min. prop. de l'ITP	75% des gains Min. 122,40$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[1,2,3]	21 000$
Nouvelle-Écosse	75% des gains Min. 476$ m. Lorsqu'il y a plus d'un enfant admissible, 124$ m. ch.	75% de la diff. entre les gains avant et après l'acc. ou prop. de 75% des gains d'après la diminution de capacité[2]	75% des gains Min. 99$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'acc.[2,3]	19 000$
Ontario	75% des gains Min. 686$ m. Pas moins que ce qui serait versé à la veuve et/ou aux orphelins.	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[1,2] Min. prop. de 686$ m.	75% des gains Min. 156$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'acc. Dans certaines circ. comme l'ITT[2,3]	22 200$
Ile-du-Prince-Édouard	75% des gains Min. 60$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'acc.[2,3]	75% des gains Min. 60$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'acc. ou d'après la diminution de capacité[2,3]	16 000$ (1/7/82) 17 000$ (1/1/83)

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ (Suite)

Administration	Invalidité totale permanente	Invalidité partielle permanente	Invalidité totale temporaire	Invalidité partielle temporaire	Plafond des gains annuels
Québec	90% du revenu net Min. 35$ sem. ou gains, si inférieurs[4]	Prop. de 90% du revenu net d'après la diminution de la capacité[2,3,4]	90% du revenu net Min. 35$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 90% du revenu net d'après la diminution de la capacité[2,3]	26 000$
Saskatchewan	75% de la perte estimée de gains Min. 580$ m. ou gains, si inférieurs[5]	75% de la perte estimée de gains[5] Après 2 ans, gains moy. min: 178,48$ sem.	75% de la perte estimée de gains Min. 580$ m. ou gains, si inférieurs	75% de la perte estimée de gains	26 000$
Territoires du Nord-Ouest	75% des gains moyens Min. 638$ m. ou gains, si inférieurs[2]	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[2,3]	75% des gains moyens Min. 638$ m. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[2,3]	23 200$
Territoire du Yukon	75% des gains moyens Min. 104$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[2]	75% des gains Min. 104$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[2]	24 000$
Fédéral					
1) Marins marchands	75% des gains moyens Min. 90$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[1,2,3]	75% des gains moyens Min. 90$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité[1,2,3]	20 000$

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ (Suite)

Administration	Invalidité totale permanente	Invalidité partielle permanente	Invalidité totale temporaire	Invalidité partielle temporaire	Plafond des gains annuels
2) Prisonniers	Mont. prop. à la diminution de la capacité tel que prescrit par le Soliciteur Général	Comme l'ITP[2]	Comme l'ITP	Comme l'ITP[2]	Indemnisation max.: 75% du salaire minimum mensuel (175h.) versé aux personnes de 17 ans et plus

[1]La Loi permet également l'utilisation de la méthode de perte de salaire dans le calcul de l'indemnité. Selon cette méthode, l'indemnité représente 75% de la différence entre le revenu moyen du travailleur avant et après l'accident.

[2]Si la capacité de gain diminue de 10% ou moins, au Québec si la rente est de 80,71$ m. ou moins, une somme globale peut être versée.

[3]La prestation minimale versée dans le cas d'invalidité partielle est proportionnelle à la prestation minimale dans le cas d'invalidité totale (se reporter à la colonne 4).

[4]Pour l'invalidité résultant de la silicose ou de l'amiantose: une indemnité forfaitaire en proportion de l'âge et du degré de l'invalidité permanente et si le travailleur perd son emploi en raison de cette invalidité permanente, une indemnité complémentaire représentant 90% de son revenu net disponible (autres pensions comprises); aux fins du calcul de l'indemnité complémentaire, le revenu annuel brut du travailleur ne peut excéder le plafond des gains annuels (se reporter à la colonne 6). Si le travailleur obtient un autre emploi, l'indemnité complémentaire est réduite.

[5]Dans le cas d'une incapacité physique permanente, on verse une indemnité forfaitaire basée sur le degré d'incapacité. Celle-ci varie de 500$ à 15 000$ en Saskatchewan et de 500$ au plafond des gains annuels au Nouveau-Brunswick.

[6]Pour les 30 premiers jours d'invalidité, l'indemnité est basée sur le revenu net tel qu'il était au moment de l'accident si cela est plus avantageux pour le travailleur.

Le 1er janvier 1982